

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA EKONOMICKÁ

Diplomová práce

Komparace mzdového účetnictví ČR a Německa

**Comparison of wages accounting of the Czech Republic and
Germany**

Bc. Markéta Běhounková

Plzeň 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma

„Komparace mzdového účetnictví ČR a Německa“

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucí diplomové práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

Plzeň, dne

.....

podpis autora

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí diplomové práce, Ing. Janě Hinke, Ph.D., za cenné připomínky, odborné rady a konzultace, kterými přispěla k vypracování této práce.

Dále bych chtěla poděkovat paní Janě Fišerové z oddělení mzdové účtárny Příkosické zemědělské a.s. za věnovaný čas a poskytnutí podkladů pro zpracování praktické části této diplomové práce.

Obsah

Úvod.....	7
1 Cíl práce a metodický postup práce	8
2 Charakteristika mzdového systému České republiky	10
2.1. Právní předpisy upravující mzdovou problematiku v ČR.....	10
2.2 Pracovněprávní vztahy a z nich vyplývající nárok na odměnu.....	11
2.3 Systém výpočtu hrubé mzdy	13
2.3.1 Mzda a její složky.....	14
2.3.2 Náhrady mzdy	18
2.4 Systém výpočtu čisté mzdy (platu) a odvody ze mzdy (platu)	19
2.4.1 Daň z příjmů fyzických osob.....	20
2.4.2 Pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti	23
2.4.3 Pojistné na všeobecné zdravotní pojištění	24
2.5 Vývoj mzdového systému České republiky v letech 2012 – 2015	25
3 Charakteristika mzdového systému Spolkové republiky Německo	29
3.1 Právní předpisy upravující mzdovou problematiku v SRN	29
3.2 Pracovněprávní vztahy a z nich vyplývající nárok na odměnu.....	31
3.3 Systém výpočtu hrubé mzdy	34
3.3.1 Složky mzdy	34
3.3.2 Náhrady mzdy	37
3.4 Systém výpočtu čisté mzdy a odvody ze mzdy.....	38
3.4.1 Daň z příjmu (Lohnsteuer)	38
3.4.2 Solidární přírážka (Solidaritätzuschlag)	41
3.4.3 Církevní daň (Kirchensteuer)	41
3.5 Analýza vývoje mzdového systému ve Spolkové republice Německo.....	46
4 Komparace mzdových systémů	50
5 Představení vybraného podnikatelského subjektu	55
5.1 Ekonomické výsledky společnosti	56
5.2 Počet a struktura zaměstnanců	57
6 Analýza systému odměňování ve vybrané společnosti.....	59

6.1 Způsob odměňování v rostlinné výrobě.....	59
6.2 Způsob odměňování v živočišné výrobě.....	61
6.3 Způsob odměňování traktoristů a dalších skupin pracovníků.....	63
6.4 Způsob odměňování technicko-hospodářských pracovníků	64
6.5 Zhodnocení zjištěných skutečností	65
7 Případová studie – Kvantifikace vlivu počtu dětí na výši mzdových nároků.....	66
7.1 Řešení bodu č. 1 případové studie.....	66
7.2 Řešení bodu č. 2 případové studie.....	81
Závěr	99
Seznam tabulek.....	100
Seznam obrázků.....	102
Seznam použitých zkratk	104
Seznam použitých zdrojů.....	105
Seznam příloh	113
Abstrakt.....	120
Abstract.....	121

Úvod

Žádný podnik se neobejde bez lidských zdrojů. Dostupnost pracovníků mnohdy ovlivňuje i samotné umístění firmy. Nicméně aby podnikající společnost získala zaměstnance, musí jim nabídnout odpovídající ohodnocení za jejich práci.

Pro zaměstnance je mzda odměnou za jeho vykonanou práci v podniku, která je mu vyplácena zpětně. Pro zaměstnavatele je zase položkou v nákladech, kterou je potřeba sledovat.

Aby podnik mohl své zaměstnance odměňovat, musí se orientovat v mzdové problematice, která je upravována příslušnými zákony. Právní předpisy stanovují základní pravidla, kterými by se měl zaměstnavatel v oblasti mezd řídit.

Mzda obecně se skládá z různých složek a příplatků. Některé její části jsou ze zákona povinné, jiné závisí na rozhodnutí zaměstnavatele, zda vůbec a v jaké formě je pracovníkům poskytne. Za odpracovanou práci je zaměstnanci obvykle stanovena hrubá mzda, která však podléhá řadě odvodů. Je z ní odváděno pojistné a daň. Teprve po odečtení příslušných částek je získána suma, kterou následně pracovník skutečně obdrží jako tzv. čistý příjem.

Mzdový systém není v každé zemi úplně stejný, zpravidla odráží historii, politiku a kulturu daného státu.

Tato diplomová práce se zabývá právě porovnáním mzdových systémů dvou sousedních zemí – České republiky a Spolkové republiky Německo.

1 Cíl práce a metodický postup práce

Cílem této diplomové práce je charakterizovat mzdový systém České republiky a Spolkové republiky Německo, dále analyzovat vývoj českého a německého mzdového systému v průběhu let 2012 – 2015 a provést komparaci obou systémů.

V rámci praktické aplikace budou analyzovány konkrétní postupy v rámci mzdového systému vybraného podnikatelského subjektu a v případě zjištění nesouladu s právní úpravou dojde k návrhu řešení zjištěného stavu. Dále dojde ke kvantifikaci vlivu počtu dětí na výši mzdových nákladů v závislosti na mzdovém systému dvou zvolených zemí – ČR a SRN.

Vliv počtu dětí na výši mzdy, kterou zaměstnanec skutečně obdrží, bude analyzován:

- 1) v závislosti na změnách právních předpisů v rámci České republiky v letech 2012 – 2016 za předpokladu:
 - a) konstantního daňového zvýhodnění na vyživované děti
 - b) diferenciovaného daňového zvýhodnění na vyživované děti
- 2) v závislosti na právních předpisech platných v České republice v komparaci s platnými zákony ve Spolkové republice Německo

Metodický postup práce se skládá z následujících bodů:

- syntéza poznatků z dostupných literárních a internetových zdrojů zabývajících se danou problematikou,
- analýza podkladů poskytnutých vybraným českým podnikem za účelem vypracování praktické části diplomové práce,
- deskripce právních předpisů týkajících se mzdového systému ČR,
- charakteristika mzdového systému v České republice včetně popisu výpočtu čisté mzdy a systému odvodů,
- demonstrování zúčtování mzdových povinností v rámci obou účetních systémů,
- popis právních předpisů týkajících se mzdového systému Německa,
- charakteristika mzdového systému ve Spolkové republice Německo včetně popisu výpočtu čisté mzdy a systému odvodů,

- kontaktování mzdového úseku vybraného podniku z důvodu získání podkladů pro vypracování praktické části práce,
- analýza mzdového systému v ČR a SRN v letech 2012 - 2015,
- komparace obou systémů sestavením komparační tabulky,
- syntéza poznatků, generalizace.

Tato diplomová práce bude vycházet především ze zdrojů platných pro rok 2015, protože převážná část práce bude zpracovávána v uvedeném roce. Nicméně budou do textu zapracovány i legislativní změny platné od 1. 1. 2016.

Zahraniční zdroje budou překládány samotnou autorkou práce.

2 Charakteristika mzdového systému České republiky

Tato kapitola obsahuje několik podkapitol, které pojednávají o právních předpisech týkajících se mzdového systému České republiky a systému výpočtu hrubé a čisté mzdy včetně informací o odvodech ze mzdy a dani z příjmů.

2.1. Právní předpisy upravující mzdovou problematiku v ČR

Do právních předpisů týkajících se mzdového systému lze zařadit:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
- nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, nejnižších úrovních zaručené mzdy,
- zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů,
- zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů,
- zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění,
- zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,
- zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění,
- zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

Zákoník upravuje zejména práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnanců. Lze v něm najít informace týkající se úpravy pracovní doby, tzn. např. délku týdenní pracovní doby, možnosti nařízení práce přesčas nebo délku noční směny. Dále jsou v paragrafech zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce uvedeny náležitosti pracovní smlouvy, délka zkušební doby, možnosti skončení a změny pracovního poměru, zákonná délka dovolené v kalendářním roce, minimální výše příplatků za noční práci a za práci přesčas, pořadí srážek ze mzdy apod. [76]

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. stanovuje základní sazbu minimální mzdy, která činí pro týdenní stanovenou pracovní dobu 40 hodin 58,70 Kč za hodinu nebo 9 900 Kč za měsíc (pro rok 2016). Také vymezuje např. výši příplatku za ztížené pracovní prostředí. [44]

V zákoně o daních z příjmů jsou uvedeni mimo jiné poplatníci daně z příjmů fyzických osob, její předmět, lhůta pro podání daňového přiznání a příjmy osvobozené od této daně. Dále tento právní předpis upravuje, co je základem daně a také slevy na dani pro poplatníky. [39]

Zákon o veřejném zdravotním pojištění vymezuje, které osoby jsou zdravotně pojištěny, jak pojištění vzniká a zaniká a povinnost pojištěnce platit pojistné. Zákon o pojistném na veřejné zdravotní pojištění pak stanovuje výši pojistného, vyměřovací základ a rozhodné období. Dále také ukládá zaměstnavateli povinnost odvádět část pojistného za své zaměstnance. [74] [75]

Zákon o pojistném na sociální zabezpečení podobně jako předpisy týkající se zdravotního pojištění stanovuje, kdo jsou poplatníci, co je vyměřovacím základem, sazby pojistného a rozhodné období. [73]

Výše uvedený právní předpis týkající se nemocenského pojištění předepisuje, které osoby jsou tohoto pojištění povinně a které dobrovolně účastny. Dále jaké dávky mohou být z pojištění poskytovány, za jakých podmínek a z čeho je vypočítávána jejich výše. Zákon rovněž zaměstnavateli ukládá povinnost odvádět pojistné za své zaměstnance ve stanovené výši, které je zaměstnanci sraženo z jeho zúčtovaných příjmů. [72]

Zákon o důchodovém pojištění vymezuje okruh pojištěných osob, důchody, které z pojištění mohou plynout (starobní, invalidní, vdovský a vdovecký, sirotčí) a podmínky jejich nároku. Dále stanovuje podmínky účasti na pojištění a výpočtový základ. [71]

Další zákony týkající se pracovního práva jsou:

- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- zákon č. 89/2012 Sb., nový občanský zákoník,
- zákon č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon. [34]

2.2 Pracovněprávní vztahy a z nich vyplývající nárok na odměnu

Podle zákoníku práce jsou v České republice základními pracovněprávními vztahy **pracovní poměr** a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. [76] „Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi

zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.“ [76, § 33] Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně a musí obsahovat:

- a) „sjednaný druh práce, na kterou je zaměstnanec přijímán,
- b) místo nebo místa výkonu práce,
- c) den nástupu do práce.“ [63, str. 45]

Mezi **dohody** o pracích konaných mimo pracovní poměr patří dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. V těchto dokumentech není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu. [70]

Dohoda o provedení práce nesmí být uzavřena na časový rozsah práce větší než 300 hodin v kalendářním roce. [70] Na základě dohody o pracovní činnosti zase „není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.“ [76, § 76] „Délka stanovené týdenní **pracovní doby** činí standardně 40 hodin týdně.“ U zaměstnanců:

- a) „pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu 37,5 hodiny týdně,
- b) s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně,
- c) s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně.“ [76, § 79]

Zákoník práce také umožňuje dohodnutí kratší pracovní doby, tzv. práci na částečný (zkrácený) úvazek, která může být sjednána pouze mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Pokud není stanoveno jinak, je pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou. Lze ho však uzavřít i na dobu určitou a to nejdéle na 3 roky, přičemž ho lze nejvýše 2x opakovat, popř. prodloužit. Též může být sjednán na vykonání určité práce (jako např. provedení inventury). [70]

Odměňování zaměstnanců za jejich práci je v českých právních předpisech upraveno zákoníkem práce, který rozlišuje mzdu, plat a odměnu z dohody. Podle §109 zákoníku práce je **mzda** „peněžitě plnění a plnění peněžitě hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci.“ [76, § 109] Naturální mzdu pak mohou představovat výrobky (vyjma lihovin, tabákových výrobků nebo jiných návykových látek), výkony, práce či služby. [63]

Plat náleží zaměstnancům, jejichž zaměstnavatelem je stát, územní samosprávný celek, státní fond a za určitých podmínek i příspěvková organizace či školská právnická osoba. Za práci vykonávanou na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti plyne zaměstnanci **odměna z dohody**. [76]

2.3 Systém výpočtu hrubé mzdy

Každoměsíčnímu zpracování mezd v podniku předchází průběžný sběr dat, která se později zpracovávají. Následně dochází v mzdovém úseku závodu k výpočtu mezd zaměstnanců. Výstupní informace jsou poté kontrolovány a opravují se případné chyby. Dále dochází k finálnímu zpracování mezd a zpracování mzdové uzávěrky. [12]

Základní mzda musí být stanovena před začátkem výkonu práce a to přímo ve smlouvě se zaměstnancem, prostřednictvím vnitřního mzdového předpisu nebo mzdového výměru. [76] Může mít různé formy jako např. časová, úkolová, podílová či provizní mzda. [70]

Aby výpočet mzdy byl správný, je potřeba mít k dispozici nejen veškeré základní údaje o zaměstnanci (např. pro uplatnění nároku na slevy na dani), ale také pracovní výkaz, který obsahuje odpracovanou dobu, příp. práci přesčas a též i dny, kdy si pracovník vybíral dovolenou či neplacené volno nebo byl nemocný. Dále je také potřeba znát mzdovou formu a fond pracovní doby zaměstnance za daný měsíc. [12]

V tzv. plánovacích kalendářích je uváděn měsíční fond pracovní doby, který však lze využít pouze u zaměstnanců s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou do 5 pracovních dnů, kdy směny jsou stejně dlouhé. Jinak je za fond pracovní doby zaměstnance považován harmonogram směn pracovníka odpovídající danému kalendářnímu měsíci. [66]

Pracovníci zpravidla neodpracují celý měsíc, neboť v průběhu čerpají dovolenou, jsou nemocní atd. V takovém případě se pak počítá, kdy se dělí stanovená či sjednaná mzda za měsíc výše uvedeným fondem pracovní doby (nominálním nebo stanoveným dle harmonogramu směn) vyjádřeným ve dnech (hodinách). Následně se takto získané číslo násobí počtem odpracovaných dnů (hodin) v příslušném měsíci. [12]

„Mzda, plat a nyní ani odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nesmí být nižší než minimální mzda.“ [63, s. 95] Základní sazba minimální mzdy je od 1. 1. 2016 ve výši 9 900 Kč (58,70 Kč/hod.) a pro poživatele invalidních důchodů 9 300 Kč (55,10 Kč/hod.). Pokud zaměstnancova mzda nedosáhne stanovené hranice minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen pracovníkovi zbylou část doplatit. [64]

Celková (hrubá) mzda zaměstnance může mít řadu složek, které jsou blíže popsány dále v podkapitole 2.3.1. Složky platu jsou specifikovány v podkapitole 2.3.2.

2.3.1 Mzda a její složky

Kromě základní sjednané, např. hodinové mzdy může mzda ještě obsahovat další složky: bonusy, prémie, odměny, příplatky atd. Schéma vyjadřující základní složky hrubé mzdy je uvedeno níže. [66]

Obr. č. 1: Schéma zobrazující výpočet hrubé mzdy

Základní mzda (úkolová, časová,...)
+ Příplatky
+ Odměny, prémie
+ Náhrada mzdy
= Hrubá mzda

Zdroj: vlastní zpracování dle [43], 2016

Příplatky, jež jsou upraveny zákoníkem práce a zaměstnavatel je povinen je poskytovat, jsou příplatky za práci přesčas, ve svátek, v sobotu a neděli a za práci v noci a ve ztíženém prostředí. [63]

Mzda za práci přesčas

Za práci přesčas mají pracovníci v České republice nárok na dosaženou mzdu (tj. „mzda, na kterou za tuto dobu vzniklo zaměstnanci právo“ [76, § 114]) a na příplatek ve výši nejméně 25 % průměrného výdělku za předpokladu, že se zaměstnavatelem nedohodli na poskytnutí náhradního volna, které musí být zaměstnanci uděleno v době 3 měsíců od vykonání práce přesčas. [12] [63]

Mzda za práci ve svátek

Za práci ve svátek má zaměstnanec kromě dosažené mzdy právo v první řadě na náhradní volno v rozsahu, ve kterém vykonal práci ve svátek. Toto volno je pracovníkovi zaměstnavatel povinen poskytnout nejpozději do konce 3 kalendářního měsíce uplynulého po výkonu práce ve svátek. V době čerpání tohoto volna pracovníkovi přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. [24]

Zaměstnavatel se však může se zaměstnancem dohodnout na tom, že místo náhradního volna bude odměněn formou příplatku ke mzdě a to minimálně ve výši průměrného výdělku. „Jestliže zaměstnanec v důsledku svátku, který připadl na jeho obvyklý pracovní den, nepracuje, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo její část, která mu v důsledku svátku ušla.“ [63, s. 98]

Mzda za práci v noci

V případě, že zaměstnanec pracuje v době mezi 22. hodinou večerní a 6. hodinou ranní, přísluší mu za práci dosažená mzda a také příplatek za práci v noci ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku. Nicméně je možné sjednat s pracovníkem i jinou minimální výši příplatku. [29]

Příplatek za práci ve ztíženém prostředí

Pokud zaměstnanci pracují ve ztíženém pracovním prostředí, mají nárok kromě dosažené mzdy, také na příplatek, jehož minimální výše je stanovena na 10 % ze základní sazby minimální mzdy, za každý ztěžující vliv. [66]

Za ztěžující vlivy v pracovním prostředí jsou podle nařízení vlády č. 576/2006 Sb. považovány při překročení daných limitů prach, chemické látky, riziko chemické karcinogenity, hluk aj. [44]

Mzda za práci v sobotu a v neděli

Za práci ve víkendových dnech přísluší pracovníkům opět kromě dosažené mzdy také příplatek, jehož minimální výše je stanovena na 10 % průměrného výdělku. Zákon také připouští možnost sjednání jiné výše. [76]

Jednotlivé příplatky jsou zaměstnancům vypláceny současně, pokud např. dojde k situaci, že svátek připadne na víkendový den a zaměstnanec bude tento den v práci.

Zaměstnavatel pracovníkovi v takovém případě vyplatí příplatek za práci v sobotu a neděli a zároveň mu poskytne náhradní volno (či příplatek) za práci ve svátek. [24]

Dalšími ze zákona povinnými složkami mzdy jsou:

- doplatek do minimální mzdy,
- doplatek do nejnižší úrovně zaručené mzdy,
- doplatek při převedení na jinou práci. [63]

„Zaručenou mzdou je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru.“ [76, § 112] Nejnižší úroveň zaručené mzdy se týká zaměstnanců, kteří nemají mzdu sjednánou kolektivní smlouvou a také pracovníků, kteří jsou odměňováni za práci platem. Na odměny z dohod se nevztahuje.

Nejnižší úroveň zaručené mzdy stanovuje vláda v nařízení vlády č. 567/2006 Sb. V tomto právním předpisu jsou nejnížší úrovně zaručené mzdy rozděleny do osmi skupin prací dle jejich složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, přičemž absolutně nejnížší úroveň zaručené mzdy odpovídá základní sazbě minimální mzdy. Pokud tedy nedosáhne mzda či plat zaměstnance dané nejnížší úrovně zaručené mzdy, musí rozdíl zaměstnavatel doplatit. [63]

Doplatek při převedení na jinou práci náleží zaměstnancům, kteří byli převedeni na jinou práci v případech stanovených zákoníkem práce – např. ze zdravotních důvodů. Doplatek je poskytován podle zákona do výše průměrného výdělku. [66]

S poskytováním mzdy ještě souvisí **odměna za pracovní pohotovost**. Tento typ odměny není přímo mzdou a nezapočítává se do ani průměrného výdělku ani do dosažené mzdy. Za dobu pracovní pohotovosti mimo pracoviště mají zaměstnanci nárok na odměnu, která je předpisy stanovena na výši minimálně 10 % průměrného hodinového výdělku. „Za výkon práce v době pracovní pohotovosti náleží mzda nebo plat. Pracovní pohotovost, při které nedojde k výkonu práce, se do pracovní doby nezapočítává.“ [12, s. 105]

S výše uvedenými složkami mzdy úzce souvisí problematika **výpočtu průměrného výdělku**, který je zjišťován pouze pro pracovněprávní účely. Při jeho stanovování se musí postupovat podle úpravy dané zákoníkem práce (§351 - §362). Pokud není stanoveno jinak, zjišťuje se průměrný hrubý výdělek. Průměrný čistý výdělek se

vypočítává zejména pro účely posouzení nároku uchazeče o zaměstnání na podporu v nezaměstnanosti či při rekvalifikaci Úřadem práce ČR. [63]

Při zjišťování průměrného výdělku (hrubého) se vychází z hrubé mzdy, která byla pracovníkovi zúčtována k výplatě v rozhodném období a z doby, kterou v tomto čase odpracoval. Průměrný výdělek se vždy stanovuje k prvnímu dni měsíce následujícího po rozhodném období, za které je považováno kalendářní čtvrtletí. [76]

Průměrný čistý měsíční výdělek se vypočítává z hrubého průměrného měsíčního výdělku a to „odečtením zálohy na daň z příjmu fyzických osob, pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné (tj. veřejné) zdravotní pojištění, vypočtených podle podmínek a sazeb platných pro zaměstnance v měsíci, v němž se čistý průměrný měsíční výdělek zjišťuje.“ [63, s. 131] Je také nutné zohlednit, na jaké slevy na dani má zaměstnanec nárok a zdali se účastní důchodového spoření. [12]

„Jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů, použije se **pravděpodobný výdělek**.“ [76, § 355] Pro stanovení průměrného výdělku zákoník práce definuje 2 způsoby:

- 1) výpočet ze skutečně dosažené mzdy či platu od počátku rozhodného období, i přesto že zaměstnanec neodpracoval více než 21 dnů
- 2) výpočet z hrubé mzdy či platu, kterého by pracovník pravděpodobně dosáhl - vychází se buď z obvyklé výše jednotlivých složek mzdy (platu) nebo se přihlíží ke mzdě (platu) pracovníků, kteří vykonávají stejnou práci [63] [76]

Součástí příjmu zaměstnance mohou být i určité zaměstnanecké benefity, které mají peněžní či nepeněžní charakter. Jedním z nich je příspěvek na stravování. Je-li tento příspěvek poskytován v nepeněžité formě (stravenky), je osvobozen od daně z příjmu i od odvodů na pojistné na sociální a zdravotní pojištění. Bude-li mít ale příspěvek na stravování peněžitou podobu, podléhá v rámci mzdy zaměstnance zdanění i odvodům na pojistné. [77]

Dalším tzv. zaměstnaneckou výhodou mohou být příspěvky zaměstnavatele na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění, které jsou osvobozeny od daně, pokud jejich roční souhrnná částka nepřevyší 30 000 Kč. [40]

Někteří zaměstnanci mohou mít možnost využívat služební auto též k soukromým účelům. Využití automobilu je v takovém případě považováno za příjem zaměstnance, jehož výše se vypočítá jako 1 % ze vstupní ceny vozidla včetně daně z přidané hodnoty za každý měsíc, kdy je auto zaměstnanci poskytnuto. Tento příjem následně navyšuje základnu pro výpočet daně z příjmu i pro odvody pojistného. [17]

2.3.2 Náhrady mzdy

Kromě složek mzdy uvedených v podkapitole 2.3.1 může odměna obsahovat ještě náhradu mzdy za dny čerpání dovolené či nemoc. V době, kdy zaměstnanec čerpá dovolenou, má nárok na náhradu mzdy a to ve výši průměrného výdělku. Za nevyčerpanou dovolenou vzniká pracovníkovi nárok na náhradu mzdy pouze v případě skončení pracovního poměru. [12]

Minimální délka dovolené, kterou zaměstnanec během roku může čerpat je zákonem stanovena na 4 týdny, přičemž nárok na ni vzniká po odpracování nejméně 60 dní v kalendářním roce. Jestliže pracovní poměr zaměstnance netrval celý kalendářní rok, vzniká mu nárok pouze na poměrnou část dovolené a to ve výši jedné dvanáctiny za každý celý kalendářní měsíc, ve kterém pracovní poměr trval. [76]

Na náhradu mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku má zaměstnanec nárok v době prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti, je-li účasten nemocenského pojištění, přičemž první tři pracovní dny jsou bezplatné. Od 15. kalendářního dne mu již náleží nemocenské. V případě karantény má pracovník nárok na náhradu mzdy již od prvního pracovního dne. Náhrada mzdy mu náleží pouze za pracovní dny, popř. svátky, jestliže by za tyto dny jinak měl nárok na náhradu mzdy. [70]

Průměrný výdělek užívaný pro účely výpočtu náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti však není shodný s tím, který se využívá při ostatních výpočtech v pracovněprávních vztazích, např. při náhradě mzdy za dovolenou. [63]

Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti však nepodléhá zdanění a není z ní ani odváděno pojistné. [70]

Náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku náleží zaměstnancům také v případě, že pracovníci nevykonávají svou práci z důvodu důležitých osobních překážek. Mezi tyto překážky (na straně zaměstnance) patří: vyšetření nebo ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení, pracovně-lékařská prohlídka, narození dítěte manželce zaměstnance, úmrtí rodinného příslušníka, doprovod rodinného příslušníka do zdravotnického nebo sociálního zařízení apod. [63]

Kromě výše uvedených překážek mohou nastat i překážky na straně zaměstnavatele. Jde například o znemožnění výkonu práce kvůli poruše na strojním zařízení, přerušení dodávky surovin či jiných provozních příčin, kdy pokud zaměstnanec není převeden na jinou práci, má rovněž nárok na náhradu mzdy. [76]

2.4 Systém výpočtu čisté mzdy (platu) a odvody ze mzdy (platu)

Při výpočtu čisté měsíční mzdy zaměstnance se z vypočtené měsíční hrubé mzdy sráží nejprve záloha na daň z příjmů fyzických osob a dále odvody na sociální a zdravotní pojištění. Vše přehledně zobrazuje následující schéma. [12]

Obr. č. 2: Schéma výpočtu čisté mzdy

Hrubá mzda
- záloha na daň z příjmů fyzických osob
- pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti
- pojistné na všeobecné zdravotní pojištění
= Čistá mzda

Zdroj: vlastní zpracování dle [64], 2016

Jednotlivé odvody ze mzdy jsou podrobněji rozebrány v následujících kapitolách.

2.4.1 Daň z příjmů fyzických osob

Předmětem daně z příjmů fyzických osob jsou mimo jiné příjmy ze závislé činnosti, které zahrnují příjmy z pracovněprávního vztahu (pracovní poměr, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti), ze služebního či členského poměru a příjmy za práci členů družstev, společníků společnosti s ručením omezeným a komanditistů. Každý zaměstnanec je tedy povinen odvádět ze svých příjmů daň z příjmů. [38] [39]

Způsob zdanění mzdy zaměstnance se odvíjí od skutečnosti, zda má podepsané Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, které je důležité pro uplatnění slev na dani a daňového zvýhodnění na děti, či nikoliv. Prohlášení k dani v případě více zaměstnavatelů může mít zaměstnanec podepsané pouze u jednoho z nich. [9]

Pokud má zaměstnanec podepsané prohlášení, stanoví zaměstnavatel (plátce) základ daně zaokrouhlený na celé stokoruny dolů a vypočte výši zálohové daně, jejíž sazba je 15 %. Za základ daně se v tomto případě považuje tzv. superhrubá mzda, kterou tvoří úhrn měsíčních zdanitelných příjmů, pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění, které je z těchto příjmů povinen platit zaměstnavatel. [38]

V případě, že jde o osobu pracující na základě dohody o provedení práce s podepsaným prohlášením, je ze základu daně sražena rovněž zálohová daň ve výši 15%. Nicméně rozdíl je ve stanovení základu daně. Základem daně pro výdělek do 10 000 Kč je hrubá mzda zaměstnance. Jestliže mzda pracovníka je vyšší než 10 000 Kč, základ daně se stanovuje stejným způsobem jako u zaměstnance s pracovní smlouvou (viz výše). [63]

Pracovníku, který prohlášení nepodepsal, je zaměstnavatelem sražena zálohová daň ve výši **15 % ze superhrubé mzdy**. Nemá však nárok na uplatnění slev na dani a ani na daňové zvýhodnění na děti. Jestliže ovšem zaměstnanec pracuje na základě dohody o provedení práce, tak v případě, že za daný kalendářní měsíc nedosáhl hrubého příjmu vyššího než 10 000 Kč, je mu ze mzdy sražena srážková daň ve výši 15%. [38]

Vypočtená záloha na daň se u zaměstnanců, jejichž měsíční zdanitelný příjem je vyšší než 4násobek průměrné mzdy (stanovené dle zákona o pojistném na sociální zabezpečení), zvyšuje o tzv. **solidární zvýšení daně u zálohy**. Toto zvýšení je dáno

jako 7 % z rozdílu mezi vyššími příjmy zahrnovanými do základu pro výpočet zálohy a výše zmíněným 4násobkem průměrné mzdy, která je pro rok 2016 stanovena ve výši 27 006 Kč. [40]

Záloha na daň může pak být (v případě podepsaného prohlášení) dále snižována a to prostřednictvím měsíčních slev na dani za zákonem stanovených podmínek. Problematiku slev upravuje § 35ba zákona o daních z příjmu. Poté ještě může být upravena o daňové zvýhodnění na děti, pokud jej daný zaměstnanec uplatňuje.

Základní sleva na dani, na kterou mají nárok všichni poplatníci, pokud mají podepsané prohlášení, je **sleva na poplatníka**. Její roční výše činí 24 840 Kč. Pro výpočet zálohové daně je však důležitá její měsíční výše, tj. 2 070 Kč. [63]

Jde-li o osobu, která pobírá invalidní důchod pro invaliditu prvního či druhého stupně, může uplatnit základní slevu na invaliditu. Pokud jde o invaliditu třetího stupně, zaměstnanec má nárok na rozšířenou slevu na invaliditu. [39]

Další slevy, které lze v rámci měsíčního vyúčtování zálohy na daň uplatnit za stanovených podmínek, jsou: **sleva na držitele průkazu ZTP/P a sleva na studenta**. Sleva na studenta je poskytována poplatníkům, kteří se soustavně připravují na budoucí povolání ve věku do 26 let, popř. V rámci prezenční formy doktorského studia do 28 let. Přehled roční a měsíční výše jednotlivých slev zobrazuje následující tabulka. [39]

Tab. č. 1: Přehled výše ročních a měsíčních slev na dani

Sleva	Roční částka	Měsíční částka
Sleva na poplatníka	24 840 Kč	2 070 Kč
Základní sleva na invaliditu	2 520 Kč	210 Kč
Rozšířená sleva na invaliditu	5 040 Kč	420 Kč
Sleva na držitele průkazu ZTP/P	16 140 Kč	1 345 Kč
Sleva na studenta	4 020 Kč	335 Kč

Zdroj: vlastní zpracování dle [40], 2016

Kromě podepsaného prohlášení je potřeba k uplatnění těchto slev (vyjma slevy na poplatníka) zaměstnavateli doručit doklady, potvrzující nárok na slevu, např.

potvrzení o studiu pro slevu na studenta nebo potvrzení o nároku a výplatě invalidního důchodu v případě slevy na invaliditu. [9]

Odečtením slev na dani týkajících se daného zaměstnance, se získá tzv. záloha po slevě. V případě, že pracovník neuplatňuje daňové zvýhodnění na dítě, je takto vypočtená záloha konečná a vyjde-li kladná, bude mu v této výši sražena z měsíčního příjmu. Pokud vyjde nulová (popř. záporné číslo), nebude zaměstnanci v rámci zálohy na dani stržena žádná částka. Jestliže ale pracovník uplatňuje daňové zvýhodnění na vyživované dítě, výpočet daňové zálohy nekončí (a to ani v případě, že vyjde záloha nulová). [38]

Za **vyživované dítě** se podle zákona o daních z příjmů považuje „dítě vlastní, osvojenec, dítě v péči, která nahrazuje péči rodičů, dítě, které přestalo být u tohoto poplatníka z důvodu nabytí plné svéprávnosti nebo zletilosti v pěstounské péči, dítě druhého z manželů, vlastní vnuk nebo vnuk druhého z manželů, pokud jeho rodiče nemají dostatečné příjmy, z nichž by mohli daňové zvýhodnění uplatnit.“ [40, § 35c odst. 6] Přičemž musí být splněna podmínka, že jde o nezletilé dítě nebo zletilé dítě do 26 let, pokud:

- se soustavně připravuje na budoucí povolání,
- se z důvodu nemoci popř. úrazu nemůže soustavně připravovat na budoucí povolání,
- není schopno z důvodu zdravotního stavu vykonávat soustavnou výdělečnou činnost. [40]

Daňové zvýhodnění může mít formu slevy na dani, daňového bonusu nebo slevy na dani a daňového bonusu současně a je uplatňované na vyživované dítě, které žije s danou osobou ve společně hospodařící domácnosti. Výše daňového zvýhodnění je uvedena v následující tabulce. Jde-li o dítě, které je držitelem průkazu ZTP/P, je částka daňového zvýhodnění dvojnásobná. [9]

Tab. č. 2: Daňové zvýhodnění na vyživované děti

Daňové zvýhodnění	První dítě	Druhé dítě	Třetí dítě a každé další
Ročně	13 404 Kč	15 804 Kč	17 004 Kč
Měsíčně	1 117 Kč	1 317 Kč	1 417 Kč

Zdroj: vlastní zpracování dle [64], 2016

Vypočtená zálohová daň se tedy následně snižuje o měsíční částku daňového zvýhodnění na dítě. Vyjde-li daňové zvýhodnění vyšší než záloha, vyplácí se zaměstnanci příslušný rozdíl ve formě daňového bonusu. Na daňový bonus má pracovník nárok za podmínky, že jeho příjmy v kalendářním měsíci dosahují alespoň poloviny stanovené minimální mzdy (v rámci zdaňovacího období – kalendářního roku, jde o 6 násobek minimální mzdy, tj. částku 55 200 Kč) a výše měsíčního daňového bonusu je minimálně 50 Kč. Nejvýše lze však vyplatit na daňovém bonusu 5 025 Kč za měsíc. [38]

2.4.2 Pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti

Pojistné na sociální zabezpečení zahrnuje platby na nemocenské a důchodové pojištění a na příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Mezi poplatníky pojistného na sociální zabezpečení patří zaměstnavatelé a zaměstnanci (dále pak osoby samostatně výdělečně činné a osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění).

Zaměstnanci jsou poplatníky pojistného v případě, že jde o zaměstnance:

- v pracovním poměru,
- pracující na základě dohody o pracovní činnosti, pokud jejich měsíční příjem dosáhl alespoň 2 500 Kč,
- pracující na základě dohody o provedení práce, pokud jejich měsíční příjem dosáhl částky vyšší než 10 000 Kč. [63]

Sazby pojistného odváděného zaměstnavatelem za zaměstnance z vyměřovacího základu jsou v přehledu uvedeny v následující tabulce:

Tab. č. 3: Sazby pojistného odváděného zaměstnavatelem za zaměstnance

	Zaměstnavatel
Důchodové pojištění	21,5 %
Nemocenské pojištění	2,3 %
Státní politika zaměstnanosti	1,2 %
Celkem	25 %

Zdroj: vlastní zpracování dle [63], 2016

Zaměstnanec odvádí na pojistném na důchodové pojištění 6,5 % z vyměřovacího základu. Na státní politiku zaměstnanosti a nemocenské zaměstnanec neodvádí žádné příspěvky. [64]

„Vyměřovacím základem zaměstnavatele je částka odpovídající úhrnu vyměřovacích základů jeho zaměstnanců, jejichž příjmy podléhají odvodu pojistného na nemocenské a důchodové pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Vyměřovacím základem zaměstnance pro pojistné na SZ je úhrn příjmů, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v ČR, předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny, a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském pojištění.“ [63, s. 426]

Maximální vyměřovací základ je stanoven ve výši 48násobku průměrné mzdy, tj. 1 296 288 Kč pro rok 2016, přičemž rozhodným obdobím je v tomto případě kalendářní rok. Při překročení hranice maximálního vyměřovacího základu, neodvádí ani zaměstnanec, ani zaměstnavatel pojistné na sociální zabezpečení z částky, která převyšuje tento základ. [64]

2.4.3 Pojistné na všeobecné zdravotní pojištění

Podle §2 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění jsou zdravotně pojištěny:

- a) „osoby, které mají trvalý pobyt na území České republiky,
- b) osoby, které na území České republiky nemají trvalý pobyt, pokud jsou zaměstnanci zaměstnavatele, který má sídlo na území České republiky,
- c) osoby, které na území České republiky nemají trvalý pobyt, pokud jsou zaměstnanci zaměstnavatele, který má sídlo nebo trvalý pobyt na území České republiky, (dále jen "pojištěnci").“ [75, § 2]

Plátcí pojistného na všeobecné zdravotní pojištění jsou: stát, zaměstnavatel a pojištěnci za zákonem stanovených podmínek. [75]

Pojištěnec je povinen nahlásit název zdravotní pojišťovny, u které je pojištěn, zaměstnavateli v den nástupu do práce. Dále má povinnost mu nahlásit do 8 pracovních

dnů i případnou změnu zdravotní pojišťovny. Zaměstnavatel má zase povinnost přihlásit se k platbě pojistného za daného zaměstnance u příslušné zdravotní pojišťovny. [12] [63]

Vyměřovacím základem zaměstnance pro výpočet pojistného na zdravotní pojištění „je úhrn příjmů ze závislé činnosti, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v České republice, předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním.“ [74, § 3] Jde tedy zpravidla o hrubou mzdu zaměstnance.

Minimální vyměřovací základ odpovídá výši minimální mzdy. Zaměstnavatel tedy odvádí pojistné z hrubé mzdy zaměstnance, přinejmenším však z částky minimální mzdy, pokud není zákonem stanoveno jinak. Maximální vyměřovací základ není zákonem vymezen. [12]

Sazba pojistného je stanovena ve výši 13,5 % z vyměřovacího základu, přičemž 1/3 (4,5 %) pojistného hradí zaměstnanec prostřednictvím srážky ze mzdy a 2/3 (9 %) pojistného odvádí za zaměstnance zaměstnavatel. Vypočtené pojistné se zaokrouhluje na celé koruny nahoru. [70]

2.5 Vývoj mzdového systému České republiky v letech 2012 – 2015

Tato kapitola diplomové práce je zaměřena na identifikaci hlavních změn v mzdové problematice České republiky. Řada parametrů důležitých pro výpočet mezd se mění každoročně.

Co se týče samotného pracovního poměru, nedochází příliš často ke změnám z hlediska mzdového účetnictví. Nicméně novela zákoníku práce 2012 rozšířila rozsah práce konané na základě dohody o provedení práce na 300 hodin (v roce 2011 to bylo 150 hodin), což platí i v roce 2016. Dále novela zavedla skutečnost, že přesáhne-li výdělek zaměstnance pracujícího na dohodu o provedení práce 10 000 Kč, je účasten nemocenského a tedy i důchodového pojištění. [65]

V posledních letech dochází prakticky ke každoroční změně výše minimální mzdy. Její vývoj zřehledňuje následující tabulka.

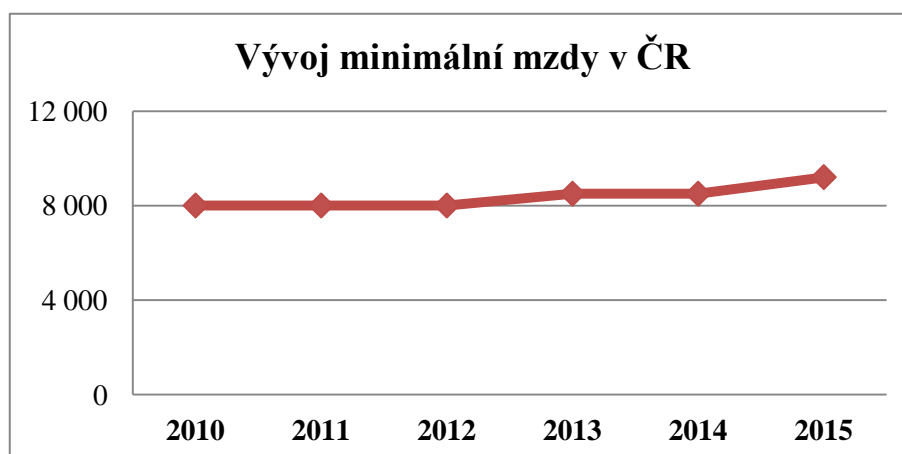
Tab. č. 4: Vývoj výše minimální mzdy v letech 2010 - 2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Minimální mzda v Kč/měsíc	8 000	8 000	8 000	8 500	8 500	9 200
Minimální mzda v Kč/hodina	48,10	48,10	48,10	50,60	50,60	55,00

Zdroj: vlastní zpracování dle [53], 2015

Všechny změny výše minimální mzdy byly vždy platné od ledna daného roku, vyjma roku 2013. V tomto roce došlo k změně v srpnu, tzn., do 7. měsíce byla částka minimální mzdy 8 000 Kč/měsíc a následně pak 8 500 Kč. Rostoucí trend vyplývající z výše uvedené tabulky je graficky znázorněn v následujícím grafu.

Obr. č. 3: Vývoj minimální měsíční mzdy v ČR



Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Ke změnám ve vyplácení mzdy za práci přesčas, v noci, o svátcích apod. příliš často nedochází. Stejně tak systém výpočtu hrubé a čisté mzdy je prakticky ve sledovaných letech shodný.

Ve sledovaných letech došlo ke změně v době vyplácení náhrady mzdy během nemoci. Náhrada mzdy v době nemoci byla v období 2012 - 2015 vždy vyplácena od 4. dne nemoci, nicméně v letech 2012 – 2013 platilo, že zaměstnavatel byl povinen zaměstnanci platit náhradu mzdy během nemoci po dobu 21 dní. Od roku 2014 se tato doba zkrátila na 14 dní. [32] [46] [47]

K výraznějším změnám dochází meziročně v oblasti daně z příjmů, zejména tedy ve výši daňového zvýhodnění na vyživované děti, na které má poplatník právo v případě podepsaného prohlášení k dani.

Tab. č. 5: Výše daňového zvýhodnění na děti v letech 2012 - 2015

Daňové zvýhodnění	2012, 2013, 2014		2015	
	roční	měsíční	roční	měsíční
První dítě	13 404 Kč	1 117 Kč	13 404 Kč	1 117 Kč
Druhé dítě	13 404 Kč	1 117 Kč	15 804 Kč	1 317 Kč
Třetí dítě	13 404 Kč	1 117 Kč	17 004 Kč	1 417 Kč

Zdroj: vlastní zpracování dle [59] [65], 2015

Daňové zvýhodnění prošlo v roce 2015 výraznou reformou. Nově začalo platit, že výše daňového zvýhodnění poplatníka na děti se odvíjí od počtu dětí žijících s ním ve společné domácnosti. [63]

Výše ostatních slev na dani, tzn., na poplatníka, na studenta, pro držitele průkazu ZTP/P apod. zůstala v období 2012 – 2015 konstantní. Jediné, co se v této oblasti změnilo, byl nárok pracujících důchodců na základní slevu na poplatníka.

V roce 2012 měli na tuto slevu nárok všichni poplatníci. V roce 2013 však bylo ustanoveno, že lidé, kteří pobírají starobní důchod a zároveň pracují, nebudou moci již slevu na poplatníka v rámci svých dodatečných příjmů uplatnit. Nicméně v srpnu roku 2014 bylo rozhodnuto, že za rok 2014 budou moci opět pracující důchodci slevu na poplatníka využít a to prostřednictvím změny prohlášení k dani u zaměstnavatele nebo podáním daňového přiznání. [27] [28]

Rovněž bylo stanoveno, že důchodci mohou zpětně uplatnit slevu na poplatníka za rok 2013, pokud měli podepsané prohlášení k dani na rok 2013, kde žádali o uplatnění této slevy (nicméně v té době to její uplatnění nebylo možné). Popřípadě další možností bylo podat dodatečné daňové přiznání. [27]

Sazby pojistného na zdravotní pojištění se průběhu sledovaných let vývoje neměnily. V souvislosti se zdravotním pojištěním se pouze mění minimální vyměřovací základ, který představuje minimální mzda. Do její výše musí být případně zaměstnavatelem proveden dopočet. [63]

V oblasti pojistného na sociální zabezpečení došlo v roce 2012 ke změně vymezení maximálního vyměřovacího základu, který je od roku 2012 definován jako 48násobek průměrné mzdy. V roce 2011 však byl vymezen jako 72násobek průměrné mzdy. Vývoj částky maximálního vyměřovacího základu pro pojistné na sociální zabezpečení je uveden v následující tabulce.

Tab. č. 6: Vývoj maximálního vyměřovacího základu pojistného na sociální zabezpečení v Kč

	2012	2013	2014	2015
Maximální vyměřovací základ v Kč	1 206 576	1 242 432	1 245 216	1 277 328

Zdroj: vlastní zpracování dle [60], 2015

Sazby pojistného na sociální zabezpečení se obecně v letech 2012 – 2015 neměnily. Jedinou změnu přinesl rok 2013, kdy bylo příslušným zákonem zavedeno důchodové spoření. V důsledku této skutečnosti byla snížena sazba odvodu na důchodové pojištění ze strany zaměstnance o 3 %. Nicméně toto snížení platilo pouze pro účastníky tzv. druhého pilíře důchodového spoření a to roku 2015. Od 1. 1. 2016 je důchodové spoření zrušeno. [61] [64]

3 Charakteristika mzdového systému Spolkové republiky Německo

Tato kapitola pojednává o právních předpisech týkajících se mzdového systému v Německu a o problematice výpočtu hrubé a čisté mzdy. Dále jsou uvedeny informace o zákonných odvodech ze mzdy německých pracovníků včetně církevní daně a solidární přírážky.

3.1 Právní předpisy upravující mzdovou problematiku v SRN

Mezi právní předpisy týkající se mzdového systému v Německu patří:

- Zákon o doložení platných podmínek pro pracovní vztah (Nachweisgesetz),
- Zákon o minimální mzdě (Mindestlohngesetz),
- Zákon o pracovní době (Arbeitszeitgesetz),
- Zákon o dovolené (Bundesurlaubsgesetz),
- Zákon o dani z příjmů (Einkommensteuergesetz),
- Sociální zákoník (Sozialgesetzbuch),
- Zákon o vyplácení mzdy o státních svátcích a během nemoci (Entgeltfortzahlungsgesetz).

Zákon o doložení platných podmínek pro pracovní vztah upravuje podmínky, které musí pracovní smlouva obsahovat a také ukládá povinnost zaměstnavateli do stanovené lhůty (1 měsíc od dohodnutého začátku pracovního poměru) uzavřít se zaměstnancem pracovní smlouvu písemně se všemi jejími povinnými náležitostmi. [8] [19]

Zákon o minimální mzdě, který v Německu vstoupil v platnost 1. ledna 2015, stanovuje minimální mzdu ve výši 8,50 EUR za hodinu. Platí celostátně pro všechny pracovníky do 18 let. Nezáleží na oboru práce ani na vzdělání či odborné kvalifikaci zaměstnance. [57]

Zákon o pracovní době upravuje v Německu problematiku pracovní doby. Vymezuje délku pracovní doby, přestávky a dobu odpočinku. Dále také časové rozmezí nočních směn. Zákonem daná denní délka pracovní doby nesmí překročit 8 hodin, může však být prodloužena až na 10 hodin, pokud za dobu 6 kalendářních měsíců či 24 týdnů v průměru nepřekročí osm hodin na pracovní den. [8]

Minimální počet dní dovolené, na kterou má zaměstnanec nárok v Německu, je upraven spolkovým zákonem o dovolené. Ten stanovuje roční minimální délku dovolené na 24 pracovních dní pro šestidenní pracovní týden. [57]

Stejně jako Česká republika i Spolková republika Německo má zákon o dani z příjmů, který mimo jiné vymezuje, kdo má daňovou povinnost, které příjmy podléhají dani a které jsou od daně naopak osvobozeny. Dále také stanovuje sazby daně, neboť zdanění příjmů fyzických osob je v Německu progresivní a výše sazby je tedy závislá na výši příjmu. [15]

Sociální zákoník je rozdělen do několika částí. Třetí část je legislativním základem pro pojištění proti nezaměstnanosti (Arbeitslosenversicherung). V souvislosti se mzdovou problematikou lze v této části právního předpisu najít např. výši sazby pojistného, jakým dílem se na platbě pojistného podílí zaměstnanec a jakým zaměstnavatel. Pátý díl sociálního zákoníku je věnován zákonnému zdravotnímu pojištění (Krankenversicherung). Lze v ní najít mimo jiné, které osoby a za jakých podmínek jsou povinně pojištěny a dále také právní základ pro dobrovolné zdravotní pojištění a sazby pojistného. Součástí páté části sociálního zákoníku jsou rovněž paragrafy týkající se nemocenského pojištění, které není v Německu odděleno. [62]

Šestá část sociálního zákoníku upravuje podmínky důchodového pojištění (Rentenversicherung) včetně nároku na dávky z něho plynoucí. Sedmá kniha zmiňovaného zákoníku se zase týká zákonného úrazového pojištění (Unfallversicherung), na kterém se však podílí pouze zaměstnavatel. Jedenáctá část výše uvedeného právního předpisu vymezuje pojištění pro případ potřeby dlouhodobé péče (Pflegeversicherung), které je v Německu rovněž součástí sociálního pojištění. [62]

Zákon o vyplácení mzdy o státních svátcích a během nemoci upravuje podmínky pro nárok zaměstnance na náhradu mzdy v případě nemoci a za práci během státních svátků. Nárok na náhradu mzdy v případě práce ve státní svátek není závislý na rozsahu ani délce trvání pracovního poměru. [16]

3.2 Pracovněprávní vztahy a z nich vyplývající nárok na odměnu

Běžný pracovní poměr na plný úvazek se v Německu zakládá prostřednictvím pracovní smlouvy, která však může být uzavřena jak písemně, tak i ústně. Nicméně podle zákona je zaměstnavatel povinen nejpozději do jednoho měsíce po dohodnutém začátku pracovního poměru zformulovat základní smluvní podmínky písemně. Tento protokol pak musí povinně obsahovat:

- jméno a adresu smluvních stran (zaměstnavatele a zaměstnance),
- datum nástupu do práce,
- místo výkonu zaměstnání,
- stručný popis pracovní náplně zaměstnance,
- složení a výši odměny včetně příplatků, bonusů a dalších odměn a jejich splatnost,
- údaj o pracovní době a délce dovolené,
- výpovědní lhůtu,
- odkaz na kolektivní, provozní a služební smlouvy, které se týkají pracovního poměru. [8] [19]

V případě pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou pracovní smlouva ještě také musí obsahovat očekávanou délku pracovního poměru. Časové omezení smlouvy na dobu určitou je přípustné podle zákona o práci na částečný úvazek a pracovních smlouvách na dobu určitou (Teilzeit- und Befristungsgesetz) z objektivních důvodů či bez nich. Objektivním důvodem může být např. to, že zaměstnanec nahrazuje dočasně jiného pracovníka, potřeba pracovníka je pouze dočasná nebo povaha práce odůvodňuje stanovení doby určité. Bez věcného odůvodnění může být smlouva uzavřena v délce maximálně 2 roky, nicméně časové omezení musí být vždy sjednáno písemně. [19] [20]

Některé náležitosti pracovního vztahu jsou upraveny také v kolektivní smlouvě (Tarifvertrag) nebo v podnikových dohodách (Betriebsvereinbarung).

Kromě klasického trvalého pracovního poměru (někdy označovaného v Německu jako „Normalarbeitsverhältnis“) existují ještě tzv. specifické formy zaměstnávání:

Práce na částečný úvazek (Teilzeitarbeit)

Zaměstnanec, který pracuje na částečný úvazek, má týdenní pracovní dobu kratší než srovnatelný zaměstnanec, který je zaměstnán na plný úvazek. Zkrácení pracovní doby je podle zákona možné u zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 15 pracovníků. O práci na částečný úvazek může zaměstnanec požádat nejprve po uplynutí 6 měsíců trvání pracovního poměru. Zaměstnavatel ji může z provozních důvodů zamítnout. [20]

„Minijob“ (450-Euro-Job)

„MiniJob“ představuje pracovní poměr s nízkou mzdou oproti obvyklému pracovně-právnímu vztahu. Hranice příjmu od 1. 1. 2013 nesmí překročit výši 450 eur měsíčně.

Do roku 2013 hradil příspěvky na sociální pojištění a daň z příjmu z tohoto pracovního poměru pouze zaměstnavatel. Od roku 2013 má určitou povinnost i zaměstnanec a to odvést z příjmu důchodové pojištění. Pracovník se však může od této zákonné povinnosti nechat osvobodit (a to i během probíhajícího pracovního poměru). O osvobození musí zaměstnanec požádat písemně u svého zaměstnavatele.

Zaměstnanci pracující na základě tohoto pracovního poměru mají také od 1. 1. 2015 nárok na minimální mzdu 8,50 EUR za hodinu. [3] [42]

Krátkodobé zaměstnání (kurzfristige Beschäftigung)

Za krátkodobé zaměstnání se považuje pracovní poměr, kdy zaměstnanec bude zaměstnán maximálně na 3 měsíce nebo 70 pracovních dní během jednoho kalendářního roku. Tento časový horizont je platný od 1. 1. 2015 do 31. 12. 2018. Do konce roku 2014 byl časový rozsah práce pro krátkodobé zaměstnání stanoven na 2 měsíce nebo 50 pracovních dní. Podle sociálního zákoníku se stejně jako „Minijob“ řadí krátkodobé zaměstnání mezi pracovní poměry s nevýznamným výdělkem a někdy bývá též označován jako „kurzfristiger Minijob“. Výše výdělku v případě krátkodobého zaměstnání nehraje žádnou roli. Navíc je osvobozeno od příspěvků na sociální pojištění a to i ze strany zaměstnavatele, nicméně ke zdanění příjmu dochází. [3] [35] [62]

„Gleitzone“

Pod pojmem „Gleitzone“ se rozumí pracovní poměry, kdy si zaměstnanec vydělá měsíčně v rozmezí 450,01 - 850,00 €. Rozsah odpracovaných hodin není stanoven. Příspěvky na sociální pojištění ze strany zaměstnance jsou v tomto případě redukovány

a odvíjejí se od výše výdělku. Zaměstnavatel platí příspěvky na sociální pojištění v plné výši.[23]

Následující tabulka zpřehledňuje podmínky, za kterých může být daná specifická forma pracovního poměru využita.

Tab. č. 7: Porovnání specifických forem pracovního poměru

Pracovní poměr	Časové omezení	Omezení výdělkem
Práce na částečný úvazek	Pracovní doba kratší než týdenní	-----
„Minijob“	-----	Do 450 eur/měsíc
Krátkodobé zaměstnání	3 měsíce nebo 70 pracovních dní v průběhu roku	-----
„Gleitzone“	-----	450,01 – 850,00 eur/měsíc

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Jednotlivé typy pracovních poměrů mají buď svá časová omezení, tzn., mohou být uzavřeny pouze na určitou maximální dobu, nebo stanovenou určitou hranici příjmu, který si může pracovník měsíčně vydělat.

Z výše uvedených pracovních poměrů plyne zaměstnanci nárok na odměnu za vykonanou práci. V souvislosti s tím, je potřeba rozlišit dva pojmy – Lohn a Gehalt.

Lohn představuje smluvně upravené pravidelně vyplácené peníze za vykonanou činnost, jejíchž výše se odvíjí od počtu odpracovaných hodin (Zeitlohn – časová mzda), popř. od vyrobených kusů (Stücklohn) nebo jiných parametrů. Oproti tomu pojem **Gehalt** označuje pevně stanovenou měsíční odměnu, jejíž výše je sjednána v pracovní smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Mzda je v Německu upravována kolektivními, popř. individuálními smlouvami, přičemž minimální výše hodinového výdělku je dána zákonem o minimální mzdě. [36]

Obvykle je mzda ve Spolkové republice Německo vyplácena v peněžní formě. V některých pracovních poměrech je však možnost odměny také v podobě naturální mzdy (Naturallohn), tj. např. příjem ve formě naturálií při zaměstnání v oblasti

zemědělství či lesního hospodářství nebo bezplatné ubytování a stravování v nemocnicích. [30]

3.3 Systém výpočtu hrubé mzdy

Ke správnému vyúčtování mzdy pracovníka je potřeba mít k dispozici příslušné podklady jako např. sazby sociálního pojištění a daně z příjmu, náboženskou příslušnost apod. Také je potřeba mít potřebné informace o zaměstnancích. Získávání těchto údajů začíná už při nástupu pracovníka do zaměstnání. Obvykle totiž vyplňuje osobní dotazník. [11]

Zákon o dani z příjmu (EStG) a prováděcí nařízení k dani z příjmu (Lohnsteuer-Durchführungsverordnung) stanovuje zaměstnavatelům povinnost vést tzv. Lohnkonto (mzdový účet) každého zaměstnance, do kterého jsou zaznamenávány mimo jiné osobní údaje pracovníka (jméno, bydliště, datum narození,...), dále také datum výplaty a výplatní období, bankovní spojení, název zdravotní pojišťovny, ke které je zaměstnanec přihlášen, počet vyživovaných dětí, daňová třída, příslušnost k církvi, nezdanitelné položky apod. [30]

3.3.1 Složky mzdy

Celková hrubá mzda (Gesamtbrutto) se skládá z celé řady složek (tzv. Lohnartů), což mohou být např. hodinová mzda, jízdné (Fahrtgeld), prémie, příplatky, bonusy apod. Složky hrubé mzdy lze rozdělit podle toho, zda podléhají dani a odvodům na sociální pojištění. Základní mzda podléhá jak dani z příjmů, tak odvodům na sociální pojištění. Některé složky, které jsou pravidelně či nepravidelně zaměstnanci vypláceny, mohou být od daně osvobozeny nebo z nich může být odvedena paušální daň ve výši 15 %, 20 %, 25 % nebo 30 %. [11] Schéma zobrazující stanovení celkové hrubé mzdy je uvedeno dále.

Obr. č. 4: Schéma zobrazující výpočet celkové hrubé mzdy

Základní mzda
+ Podíl zaměstnavatele na spoření zaměstnanců (Vermögenswirksame Leistungen)
+ Příspěvky a příplatky
+ Příjem v naturáliích
+ Paušálně zdaněné části mzdy
= Celková hrubá mzda

Zdroj: vlastní zpracování dle [1], 2015

Zaměstnavatel může svým pracovníkům přispívat na tzv. Vermögenswirksame Leistungen, což je obdoba stavebního spoření v ČR .

Ze zákona má zaměstnanec v Německu nárok pouze na příplatek za práci v noci. Ostatní **příplatky a příspěvky** nejsou ze zákona povinné. Nárok na ně vzniká pouze na základě kolektivních či pracovních smluv nebo podnikových dohod. [79]

Práce v noci

Za noční práci se podle zákona o pracovní době (ArbZG) považuje práce v době mezi 23. a 6. hodinou. V případě pekáren a cukráren jde o dobu mezi 22. a 5. hodinou. V případě, že kolektivní smlouvou není stanovena jiná kompenzace za dobu práce v noci, platí, že zaměstnanci vzniká ze zákona nárok na příplatek ke mzdě nebo je zaměstnavatel povinen pracovníkovi udělit odpovídající počet placených volných pracovních dní. Za adekvátní výši příplatku se považuje 25 % ze základní mzdy. [79]

Práce ve dnech státních svátků a o nedělích

Podle zákona o pracovní době (Arbeitszeitgesetz) nesmějí být pracovníci zaměstnáváni ve dnech státních svátků a o nedělích v době od 0 do 24 hodin. Nicméně zákon také stanovuje řadu výjimek, pro které výše uvedená věta neplatí. Jde např. o zaměstnance v nemocnicích, léčebných ústavech, v zemědělství, restauracích, hasiče, záchranáře apod. [4]

Dne 11. 1. 2006 spolkový pracovní soud rozhodl o tom, že zaměstnanci pracující o nedělích či státních svátcích nemají nárok na příplatek ke mzdě. Podle zákona o pracovní době mají zaměstnanci, kteří pracují v den svátku připadající na jinak běžný pracovní den nebo neděli nárok na náhradní volno. Náhradní volno musí být pracovníku

poskytnuto do dvou týdnů, za předpokladu, že jde o práci v neděli a do osmi týdnů v případě, že jde o práci ve svátek. [4] [79]

Práce přesčas

Ve Spolkové republice Německo neexistuje zákonný nárok na příplatek za práci přesčas. Zda vůbec, popř. v jaké výši bude příplatek za práci přesčas vyplácen, stanovují kolektivní či pracovní smlouvy nebo podnikové dohody. [50]

Mezi příspěvky (Zulagen), které mohou být také vypláceny zaměstnanci k dohodnuté základní mzdě, patří:

- příspěvek ke mzdě za ztížené pracovní prostředí (znečištění, horko, nebezpečí,...),
- výkonnostní příplatky (Leistungszulagen) – za zvláštní úspěchy zaměstnance,
- funkční příspěvek (Funktionszulagen) – za převzetí dodatečné odpovědnosti (zejména u vedoucích pracovníků,
- sociální příspěvky (Sozialzulagen) – např. v závislosti na počtu dětí,
- osobní příspěvky (persönliche Zulagen),
- příspěvek ke mzdě za práci na směny (Wechselschichtzulagen).

Nárok na všechny tyto příspěvky vyplývá z kolektivní či pracovní smlouvy nebo podnikové dohody a jsou osvobozeny od daně z příjmu a příspěvků na sociální pojištění. [79]

Pokud zaměstnavatel svým pracovníkům poskytuje v rámci mzdy i naturální plnění, započítává se i jeho peněžní hodnota do celkové hrubé mzdy. Jako příklad nepeněžních příjmů lze uvést stravu zdarma, užívání bytu zdarma či se slevou nebo dodání zboží zdarma nebo se slevou. [56]

Do celkové hrubé mzdy jsou také započítávány paušálně zdaněné složky mzdy. Mezi takovéto součásti mzdy mohou patřit např. příspěvky na jízdné, příspěvek zaměstnavatele na jídlo a příspěvky na přímé pojištění (Direktversicherung). [56]

Kromě výše uvedených složek mzdy mohou být součástí hrubé mzdy ještě tzv. jednorázové příjmy (někdy označované také jako jiné příjmy), které jsou zaměstnanci vypláceny navíc k jeho základní mzdě pouze jednou za rok, popř. vícekrát, nicméně nepravidelně během roku. Mezi tyto jednorázové příjmy lze zařadit například:

- 13. a 14. plat,
- roční/pololetní prémie,
- příspěvek na dovolenou, pokud není vyplácen průběžně,
- příspěvek na Vánoce,
- příspěvek při významném jubileu. [11]

3.3.2 Náhrady mzdy

Nárok na náhradu mzdy mají zaměstnanci v Německu v případě nemoci, práce ve svátek, během dovolené a v případě překážek v práci. [37]

Podle zákona o výplatě mezd o státních svátcích a během nemoci má zaměstnanec nárok na výplatu plné mzdy během pracovní neschopnosti způsobené nemocí bez jeho přičinění po dobu až 6 týdnů. Podmínkou je nepřetržité trvání pracovního poměru v délce minimálně 4 týdnů. Po uplynutí šesti týdnů jsou pracovníkovi vypláceny zdravotní pojišťovnou nemocenské dávky ve výši 70 % pravidelné hrubé mzdy, maximálně však do výše 90 % pravidelné čisté mzdy. Nárok na výplatu náhrady mzdy během zákonem uznaných svátků mají všichni zaměstnanci, tedy i učni a pracující na zkrácený úvazek. Jednotná výše zákonem stanovena není. [16] [62]

Náhrada mzdy v době dovolené je upravena spolkovým zákonem o dovolené (Bundesurlaubsgesetz). Výše náhrady mzdy se podle tohoto právního předpisu vypočte podle průměrné odměny za práci, kterou pracovník obdržel v posledních 13 týdnech před začátkem dovolené. Minimální zákonem stanovený nárok na dovolenou je 24 pracovních dní, přičemž se mezi ně neřadí neděle a státní svátky. [10]

Podle německého občanského zákoníku (Bürgerliches Gesetzbuch) mají zaměstnanci také v případě osobních překážek v práci nárok na placené uvolnění ze zaměstnání (náhradu mzdy). Nárok vzniká, například pokud jde o vlastní svatbu, svatbu dětí, porod manželky, úmrtí v rodině, návštěvu lékaře (není-li možná mimo pracovní dobu) apod. Výši náhrady mzdy zákoník neupravuje. [37]

3.4 Systém výpočtu čisté mzdy a odvody ze mzdy

Čistá mzda (Nettolohn/Nettogehalt) zaměstnance se vypočte odečtením všech zákonných odvodů z celkové hrubé mzdy. Celý proces zobrazuje následující schéma.

Obr. č. 5: Schéma zobrazující výpočet čisté mzdy

Celková hrubá mzda
- Daň z příjmu (Lohnsteuer)
- Církevní daň (Kirchensteuer) – pokud se na zaměstnance vztahuje
- Solidární přírážka (Solidaritätszuschlag)
- Odvod pojistného na zdravotní pojištění za zaměstnance (nikoliv při soukromém pojištění)
- Odvod pojistného na důchodové pojištění za zaměstnance
- Odvod pojistného na pojištění pro případ nezaměstnanosti za zaměstnance
- Odvod pojistného na pojištění pro případ potřeby dlouhodobé péče za zaměstnance (nikoliv při soukromém pojištění)
= Čistá mzda

Zdroj: vlastní zpracování dle [1], 2016

3.4.1 Daň z příjmu (Lohnsteuer)

Při výpočtu daně z příjmu se vychází ze základu pro výpočet daně (Steuerbrutto), který je tvořen součtem složek mzdy, které podléhají zdanění. Jde v podstatě o celkovou hrubou mzdu, která je ponížena o paušálně zdaněné složky mzdy a složky mzdy od daně osvobozené.

Mezi složky mzdy podléhající zdanění patří nejen základní mzda (Lohn, Gehalt), ale také např. prémie, mzda za přesčasové hodiny a práci ve svátek, náhrada mzdy při nemoci a o dovolené. [30]

Od daně jsou osvobozeny například tyto mzdové složky, které uvádí následující tabulka (pokud jejich procentní výše nepřesáhne stanovenou hranici).

Tab. č. 8: Mzdové složky

Pracovní doba	Příplatek
Práce v noci v době mezi 20. a 6. hodinou	25 %
Práce v noci v době mezi 0. a 4. hodinou	40 %
Práce v neděli	50 %
Práce ve svátek	125 %
Práce v den 24. prosince od 14 hodin a ve dnech 25. 12., 26. 12. a 1. 5.	150 %
Práce v den 31. prosince od 14 hodin	125 %

Zdroj: vlastní zpracování dle [79], 2016

Základem pro výpočet příplatků ve výše uvedené tabulce je základní mzda (Grundlohn). Třetí řádek tabulky, tj. vyšší sazba příplatku za práci v noci, platí v případě, že práce byla započata před 0:00 hodin. Jako práce v neděli a ve svátek je považována i práce v době mezi 0:00 a 4:00 následující den, pokud práce byla započata před 0:00 hodin. [79] Více k položkám mzdy osvobozeným od daně a dani podléhajícím je uvedeno v zákoně o dani příjmu (Einkommensteuergesetz).

Odvod daně z příjmu je ovlivněn zejména **daňovou třídou**. Při výpočtu odvodu na dani je každý zaměstnanec zařazen do jedné z šesti daňových tříd, která odráží jeho osobní poměry. Přehled daňových tříd a jejich popis je uveden v následující tabulce. [30]

Tab. č. 9: Klasifikace daňových tříd dle zákona o dani z příjmů

Daňová třída	Okruh osob
I	Zaměstnanec s neomezenou daňovou povinností, který je svobodný, ženatý, rozvedený, ovdovělý a přitom nesplňuje podmínky pro III. nebo IV. třídu nebo zaměstnanec s omezenou daňovou povinností.
II	Samoživitelé, kteří žijí s alespoň jedním dítětem ve společné domácnosti.
III	Zaměstnanec s neomezenou daňovou povinností, který je ženatý a nežije s partnerem odděleně, přičemž jeho partner nevydělává nebo spadá do V. daňové třídy.
IV	Manželé, kteří oba vydělávají a mají neomezenou daňovou povinnost a nežijí odděleně.
V	Manželé podle daňové třídy IV, kdy jeden z partnerů má příjem zdaněn podle daňové třídy III.
VI	Zaměstnanci, kteří pobírají více platů zároveň.

Zdroj: vlastní zpracování dle [15], 2016

Na zaměstnance se vztahuje neomezená daňová povinnost podle zákona v případě, že má trvalé nebo obvyklé bydliště v Německu. Např. přeshraniční pracovník z ČR má tedy omezenou daňovou povinnost. [13] [15]

Informace o příslušnosti zaměstnanců k daňové třídě, odpočtu na děti a další údaje potřebné k výpočtu odvodu na dani z příjmu zaměstnavatel získá od roku 2013 prostřednictvím databáze Elektronické znaky srážek daně z platu (ELStAM). Předtím k tomu sloužily papírové daňové karty. [13]

Kromě daňové třídy je důležitá též výše výdělku, od které se odvíjí sazba daně. Sazba daně je v Německu progresivní, její výše se tedy s rostoucím příjmem zvyšuje. K určení konkrétní výše měsíčního odvodu na dani zaměstnavatelé používají tzv. daňové tabulky (Lohnsteuertabellen), které jsou vytvořeny pro různá časová období (rok, měsíc, den). V těchto tabulkách jsou k jednotlivým částkám hrubé mzdy přiřazeny pevné částky daně. Denní tabulky jsou využívány v případě, kdy pracovní poměr začal či skončil v průběhu měsíce a zaměstnanec tak neodpracoval celý měsíc. Roční daňové tabulky se zase používají pro určení daně z tzv. ostatních příjmů (sonstige Bezüge), mezi které patří např. 13. plat či roční prémie, nebo pro roční vyrovnání daně z příjmu. Měsíční

tabulky se používají pro klasické měsíční zúčtování mzdy za předpokladu, že byl pracovníkem. Ukázka měsíčních daňových tabulek pro rok 2015 je uvedena v příloze A. [30]

Počet vyživovaných dětí (Kinderfreibetrag) není zohledňován přímo při výpočtu daně z příjmu, ale při stanovování výše solidární přírážky a církevní daně, kterou lze rovněž vyčíst z daňových tabulek.

3.4.2 Solidární přírážka (Solidaritätszuschlag)

Solidární přírážkou se z hlediska práva zabývá zákon o solidární přírážce (Solidaritätszuschlaggesetz), který stanovuje její výši na 5,5 % z vyměřovacího základu. Vyměřovací základem je v tomto případě výše odváděné daně z příjmu s přihlédnutím na počet vyživovaných dětí, nikoliv hrubá mzda zaměstnance. [30]

Solidární přírážka je odváděna teprve až když vypočtená daň z příjmu přesáhne určitou výši. Jde o tzv. nulovou zónu (Nullzone), ve které platí, že pokud se daň z příjmu pohybuje v rozmezí od 0 eur po stanovenou částku, není z ní odváděna solidární přírážka. Hraniční částky pro jednotlivé daňové třídy a časová období jsou uvedeny v následující tabulce. [11]

Tab. č. 10: Hraniční částky při stanovování solidární přírážky dle daňových tříd

	Daňová třída I, II, IV, V, VI	Daňová třída III
Rok	972 €	1 944 €
Měsíc	81 €	162 €
Den	2,7 €	5,4 €

Zdroj: vlastní zpracování dle [11], 2016

3.4.3 Církevní daň (Kirchensteuer)

Odvod církevní daně je závislý na příslušnosti k církvi. Pokud je zaměstnanec bez vyznání, neodvádí církevní daň a to i v případě, že jeho manžel/ka je náboženského vyznání. O příslušnosti k církvi se zaměstnavatel dozví prostřednictvím Elektronické znaky srážek daně z platu (ELStAM), kde jsou zaznamenány mimo jiné tzv.

charakteristické znaky pro církevní daň (Merkmale für den Kirchensteuerabzug), např. ev pro evangelickou nebo rk pro římskokatolickou církev. [30]

Církevní daň je upravena církevními zákony jednotlivých spolkových zemí Německa. Stejně jako solidární přírážka je odváděna z daně z příjmu. Výše její procentní sazby se liší v závislosti na spolkové zemi, nicméně činí vždy buď 8 %, nebo 9 %. [57]

Pokud jsou manželé odlišné církevní příslušnosti, odvádí každý polovinu církevní daně na svou církev a polovinu na církev manžela/manželky. Toto pravidlo však neplatí v Bavorsku, v Bréměch a v Dolním Sasku. Zde se odvádí celá částka církevní daně náboženskému společenství, ke kterému zaměstnanec patří. [30]

3.4.4 Sociální pojištění (Sozialversicherung)

Zákonný systém pojištění je v Německu tvořen sociálním pojištěním, které je tvořeno:

- zdravotním pojištěním (Krankenversicherung),
- důchodovým pojištěním (Rentenversicherung),
- pojištěním proti nezaměstnanosti (Arbeitslosenversicherung),
- pojištěním pro případ potřeby dlouhodobé péče (Pflegeversicherung),
- úrazovým pojištěním (Unfallversicherung). [30]

Základem pro výpočet příspěvků na sociální pojištění je hrubá mzda zaměstnance po odečtení složek mzdy, které jsou od příspěvků osvobozeny (tzv. SV-Brutto). Osvobozeny jsou např. již zmíněné příspěvky ke mzdě, paušálně zdaněné složky mzdy a dále i příplatky za práci v neděli, ve svátek a v noci - ty však jen do určité výše. [1]
[79]

Zdravotní pojištění

Zaměstnanci jsou ze zákona zdravotně pojištěni, pokud jejich hrubý příjem nepřesáhne ročně určitou hranici příjmu (Jahresarbeitsentgeltgrenze). Dokonce existují tyto limity dva. První obecný limit ročních příjmů činí pro rok 2016 56 250 euro. Druhá hranice (tzv. zvláštní) = 50 850 euro je platná pro zaměstnance, kteří byli dne 31. 12. 2002 osvobozeni od pojištění kvůli překročení roční hranice příjmů a stali se tak pojištěnci soukromého pojištění. Nicméně tyto dva odlišné limity jsou určeny pouze pro přezkoumání povinnosti k pojištění. Částka 50 850 euro ročně, neboli 4 237,5 euro

měsíčně pak slouží ještě jako maximální vyměřovací základ (Beitragsbemessungsgrenze) pro výpočet příspěvků na zdravotní pojištění, který představuje maximální možnou částku, z níž lze pojistné odvést. [58]

Ze zákona jsou zpravidla pojištěny: zaměstnanci, příjemci dávek v nezaměstnanosti, zemědělští podnikatelé a jejich rodiny, umělci, novináři studenti, učni a praktikanti bez nároku na odměnu aj. Pojištění si mohou sami vybrat, u které pojišťovny se nechají pojistit. [33]

V rámci zákonného zdravotního pojištění existuje v Německu tzv. rodinné pojištění (Familienversicherung), na jehož základě jsou při splnění stanovených podmínek pojištění děti, manžel/ka či životní partner pojištěnce zdravotního pojištění. [62]

Kromě zákonného pojištění existuje ještě soukromé zdravotní pojištění a možnost dobrovolné účasti na zákonném zdravotním pojištění, které slouží pro zaměstnance, kteří svým příjmem překročili stanovenou roční hranici, popř. pro osoby samostatně výdělečně činné. [57]

Obecná sazba pojistného je pro roky 2015 i 2016 14,6 %, přičemž jednou polovinou (7,3%) přispívá zaměstnanec a druhou polovinou (7,3 %) zaměstnavatel. V případě nízkopříjmových osob, např. učňů s výdělkem do 325 euro platí celý příspěvek ve výši 14,6 % zaměstnavatel. [30]

Zaměstnanec v Německu však odvádí v rámci zdravotního pojištění kromě 7,3 % ze mzdy ještě tzv. individuální Zusatzbeitrag, který si stanovuje každá zdravotní pojišťovna sama. Jeho sazba se pohybuje v průměru kolem 1 % v závislosti na pojišťovně, u které je zaměstnanec nahlášen. Například jedna z německých zdravotních pojišťoven Techniker Krankenkasse stanovila výši tzv. Zusatzbeitragu pro rok 2016 ve výši 1 %, což je o 0,2 % více než v roce 2015. Hkk Krankenkasse určila výši tohoto příspěvku pouze na 0,59 %. Tento příspěvek slouží k pokrytí nákladů zákonného zdravotního pojištění, na které pouze povinný odvod ve výši 14,6 % nestačí. Vypočítává se z příjmu daného zaměstnance. [78]

Důchodové pojištění (Rentenversicherung)

Povinně pojištění v rámci důchodového pojištění jsou v podstatě všechny osoby, které jsou v zaměstnaneckém poměru (nesamostatně výdělečně činné) nebo se připravují na povolání odborným studiem s výjimkou úředníků. Dále také některé skupiny osob samostatně výdělečně činných jako např. řemeslníci, učitelé, vychovatelé, porodní asistentky, umělci nebo novináři. [55]

Úředníci jsou zpravidla od důchodového pojištění osvobozeni. Zemědělci nejsou pojištění v rámci zákonného důchodového pojištění, ale sociálního pojištění pro zemědělce, lesníky a zahradníky (Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau). [55]

Pojistitelé důchodového pojištění jsou označovány souhrnným názvem Deutsche Rentenversicherung (Německé důchodové pojištění), přičemž existuje 14 regionálních pojistitelů a 2 spolkové.

Základem pro výpočet je hrubý příjem zaměstnance (výše zmíněné SV-Brutto), přičemž je stejně jako u zdravotního pojištění stanoven maximální vyměřovací základ. Maximální vyměřovací základ pro Západní Německo (staré spolkové země) je pro rok 2016 stanoven na 74 400 € ročně, resp. 6 200 € měsíčně. Pro Východní Německo (nové spolkové země) je tato hranice příjmů určena ve výši 64 800 € za rok, neboli 5 400 € měsíčně. [22]

Jednotná procentní sazba příspěvku na důchodové platná pro celou Spolkovou republiku Německo je 18,7 %, přičemž zaměstnavatel i zaměstnanec se na ni podílejí každý polovinou (9,35 %). V případě učňů s výdělkem nepřevyšujícím 325 € hradí celých 18,7 % zaměstnavatel. [30]

Pojištění proti nezaměstnanosti (Arbeitslosenversicherung),

Obecně platí, že podléhá-li pracovní poměr povinnosti odvodů na důchodové pojištění, plyne z něj i povinnost příspěvků na pojištění pro případ nezaměstnanosti. Zákonné pojištění pro případ nezaměstnanosti se vztahuje na všechny osoby, které mají uzavřen placený pracovní poměr až na výjimky (např. Minijob). Pojištění jsou také učni.

Některé skupiny osob jsou z tohoto pojištění vyloučeny, jedná se např. o státní úředníky, soudce nebo vojáky. [62]

Pojištění pro případ nezaměstnanosti zastřešuje v Německu tzv. „Bundesagentur für Arbeit“. Jednotná sazba pojištění je 3 % a je hrazena zaměstnancem a zaměstnavatelem napůl. V případě učňů, kteří vydělávají do 325 €, platí celá 3 procenta zaměstnavatel. I u tohoto typu pojištění jsou stanoveny maximální vyměřovací základy, ze kterých lze příspěvky odvádět. Tyto limity jsou shodné s hranicemi stanovenými pro důchodové pojištění. [30]

Pojištění dlouhodobé péče (Pflegeversicherung)

Účelem pojištění dlouhodobé péče je poskytnout pomoc pojištěncům, kteří v důsledku fyzické či duševní nemoci či postižení nedokážou zvládat každodenní úkoly v běžném životě. Tento druh pojištění je v podstatě včleněn do zákonného zdravotního pojištění a tedy platí, že kdo účasten zákonného zdravotního pojištění, je součástí i pojištění pro případ dlouhodobé péče. Správou pojištění se zabývají tzv. Pflegekassen, které spadají pod zdravotní pojišťovny. [49]

Sazba tohoto pojištění činí 2,35 %, přičemž zaměstnanec a zaměstnavatel odvádí každý polovinu (1,175 %). Výjimkou je Sasko. Tam platí zaměstnanec větší podíl než zaměstnavatel, konkrétně zaměstnanec odvádí na pojištění 1,675 % a zaměstnavatel jen 0,675 %. Bezdětní zaměstnanci, kteří dovršili 23 let věku, mají sazbu navýšenou o 0,25 % (jde o tzv. Zuschlag für Kinderlose). Maximální vyměřovací základ pro výpočet příspěvků na pojištění je ve stejné výši jako u zdravotního pojištění. [30]

Součástí sociálního pojištění v Německu je též **úrazové pojištění** (Unfallversicherung). Tento druh pojištění má pojištěným zajistit ochranu proti riziku vzniku pracovních úrazů, nemoci z povolání či úrazů na cestě do práce. Zaměstnanci jsou podle zákona automaticky pojištěni bez ohledu na příjem a délku pracovního poměru, přičemž na financování úrazového pojištění se podílí pouze zaměstnavatel. Zaměstnanec žádné příspěvky neodvádí. Není zde stanovena žádná procentuální sazba. Výše příspěvku se opírá o výši výdělku zaměstnanců podniku, stupeň nebezpečí na pracovišti a samozřejmě dle počtu zaměstnanců firmy. [8] [30] [69]

Mimo tohoto pojištění přispívá pouze zaměstnavatel v Německu také na **pojištění v souvislosti se mzdovými náklady v době nemoci zaměstnanců** (Umlage 1), pojištění v souvislosti s náklady na mateřskou (Umlage 2) a pojištění firmy proti insolvenční (Insolvenzgeldumlage). Základem pro výpočet odvodu na všechny tři zmíněné typy pojištění je výdělek zaměstnance. [30]

První zmíněné pojištění je určeno pro firmy, které v předchozím roce po dobu minimálně 8 měsíců nezaměstnávali více než 30 zaměstnanců a slouží pro náhradu nákladů zaměstnavatele při vyplácení pokračující mzdy během nemoci zaměstnanců. [57]

Pojištění v souvislosti s náklady na mateřskou se účastní všichni zaměstnavatelé bez ohledu na počet zaměstnanců. Toto pojištění slouží k výplatě náhrady nákladů při vyplácení peněžité pomoci v mateřství. Procentní sazby pro výpočet výše příspěvků na první dva typy pojištění se odvíjí od toho, u které zdravotní pojišťovny je zaměstnanec pojištěn. [kniha Lehrgang]

Procentní sazba **pojištění firmy proti insolvenční** je stanovena pro rok 2016 na 0,12 %. Odvod je v tomto případě povinný pro všechny firmy. [25]

3.5 Analýza vývoje mzdového systému ve Spolkové republice Německo

Tato kapitola se zabývá hlavními změnami v mzdovém systému Německa v letech 2012 – 2015.

První oblastí, kde došlo v průběhu let ke změnám, je minimální mzda. Zákonná mzda vztahující se na všechny typy pracovních poměrů v Německu platí od 1. 1. 2015 a to ve výši 8,50 euro za hodinu. Nicméně už od 1. září 2012 platí v Brémách zákon o minimální mzdě (Landesmindestlohngesetz), který stanovil minimální výši mzdy na 8,50 euro za hodinu a od 10. 1. 2014 na 8,80 euro za hodinu. Platnost tohoto zákona je však omezená. Nevztahuje se na soukromé společnosti, neboť k tomu chybí spolkové země zákonodárné kompetence.

Druhou spolkovou zemí, která ještě před rokem 2015 zavedla zákon o minimální mzdě, byl Hamburk. Minimální výše mzdy vstoupila v platnost v zemi v červnu roku 2013. Její výše byla stanovena rovněž na 8,50 euro za hodinu, nicméně na začátku roku 2015

byla zvýšena na 8,67 euro za hodinu. Od konce roku 2013 má vlastní zákon o minimální mzdě i spolkové republiky Šlesvicko-Holštýnsko a Berlín. [41]

O změnách v rámci jednotlivých typů pracovních poměrů bylo pojednáno již v předchozí kapitole. Výše příplatků za práci přesčas, v noci apod. se v Německu v posledních letech v podstatě neměnila.

Výpočet daně ze mzdy (Lohnsteuer) je prováděn vždy podle platných daňových tabulek. S tím pak souvisí i výpočet církevní daně a solidární přírážky.

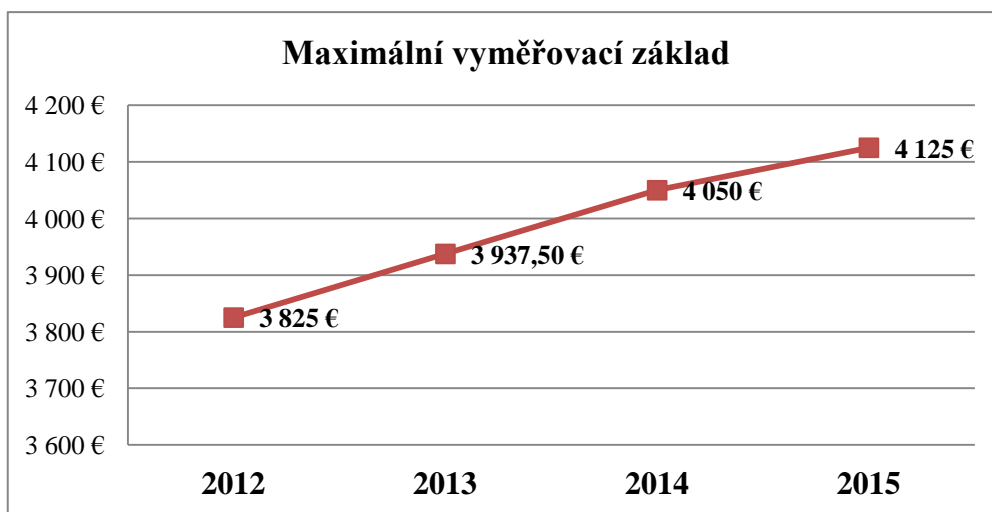
K určitým změnám došlo i v oblasti sociálního pojištění (Sozialversicherung), které zahrnuje zdravotní, důchodové pojištění, pojištění proti nezaměstnanosti a pojištění pro případ potřeby dlouhodobé péče.

Obecná sazba zdravotního pojištění se v průběhu sledovaných let 2012 – 2015 změnila pouze jednou. Mezi léty 2012 – 2014 byl povinný odvod pojistného stanoven ve výši 15,5 %, z toho 8,2 % přispíval zaměstnanec a 7,3 % zaměstnavatel. Od roku 2015 je sazba zákonného zdravotního pojištění 14,6 %, přičemž jednu polovinu hradí zaměstnanec a druhou polovinu zaměstnavatel. Odvod individuálního Zusatzbeitragu byl zaveden až od roku 2015. [21]

V oblasti zdravotního pojištění dochází též ke každoročním změnám v roční obecné i „zvláštní“ hranici příjmu (Jahresarbeitsentgeltgrenze), které rozlišují, zda musí být zaměstnanec pojištěn ze zákona či nikoli. Tyto hranice se neustále meziročně zvyšují. Obecná roční hranice v roce 2012 činila 50 850 euro, v roce 2015 už představovala 54 900 euro. [57]

Obdobně se každoročně mění i maximální vyměřovací základ udávající maximální částku příjmu, ze kterého lze zdravotní pojištění odvést. Vývoj měsíčního maximálního vyměřovacího základu zobrazuje následující graf.

Obr. č. 6: Vývoj maximálního vyměřovacího základu pro zdravotní pojištění



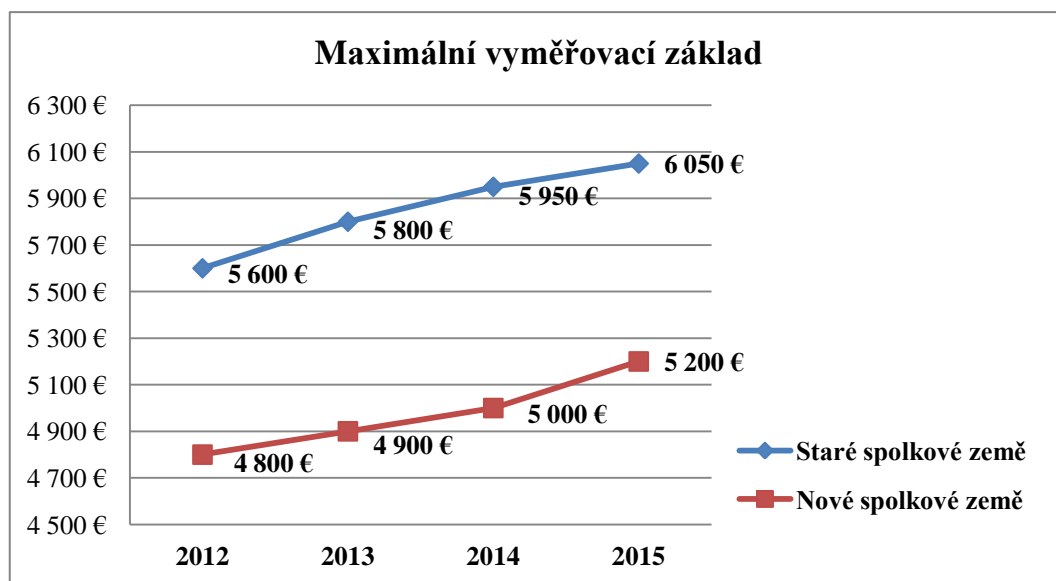
Zdroj: vlastní zpracování dle [6], 2016

Tento maximální vyměřovací základ je shodný i pro pojištění dlouhodobé péče.

K téměř každoročním změnám dochází v sazbách důchodového pojištění. V roce 2012 byla sazba tohoto pojištění stanovena ve výši 19,6 %. V letech 2013 a 2014 poklesla na 18,9 %. V roce 2015 se pak ještě snížila na 18,7 %. Nicméně na tomto pojištění se v průběhu všech sledovaných let vždy podílel zaměstnanec i zaměstnavatel polovinou. [57]

Stejně jako u zdravotního pojištění, se i v rámci důchodového pojištění mění každoročně maximální vyměřovací základ, který je využíván i v rámci pojištění proti nezaměstnanosti. U těchto typů pojištění nicméně je tato částka rozlišena zvlášť pro staré spolkové země a pro nové spolkové země. Jejich vývoj je zobrazen v následujícím spojnicovém grafu. Částky jsou uvedeny jako měsíční.

Obr. č. 7: Vývoj maximálního vyměřovacího základu pro důchodové pojištění



Zdroj: vlastní zpracování dle [22], 2016

Sazba pojištění proti nezaměstnanosti se po několik let nemění. Již od roku 2011 stagnuje na hodnotě 3 %. Jediné, co se v oblasti pojištění proti nezaměstnanosti často mění, je maximální vyměřovací základ, jehož vývoj je zobrazen na grafu výše.

Co se týče pojištění dlouhodobé péče, tak tam dochází v průběhu sledovaných let ke změnám v sazbě a maximálním vyměřovacím základu. Vyměřovací základ je shodný se zdravotním pojištěním a jeho vývoj byl rozebrán výše. Sazba pojištění dlouhodobé péče byla v roce 2012 stanovena na hodnotu 1,95 % a postupně byla navyšována. V letech 2013 a 2014 odváděli zaměstnanci společně se svými zaměstnavateli na pojistném 2,05 % a v roce 2015 2,35 %. Příplatek pro bezdětné (Beitragszuschlag für Kinderlose) se v průběhu let neměnil a jeho výše je stanovena na 0,25 % stále. [48]

4 Komparace mzdových systémů

Tato kapitola má za cíl vymezit hlavní rozdíly mezi mzdovým systémem České republiky a Spolkové republiky Německo na základě syntézy poznatků z předšlých částí práce.

Co se týče klasického pracovního poměru, výraznější rozdíly mezi úpravou v České republice a Německem nejsou. Obě země rovněž nabízejí možnost zaměstnání na částečný úvazek. Odlišnosti existují zejména v tzv. specifických formách zaměstnávání. Německé pracovní právo umožňuje 3 různé formy ostatních pracovních poměrů, přičemž v České republice se rozlišují pouze dva. Výrazné rozdíly jsou v podmínkách, které jsou potřeba splnit, aby mohl být takovýto pracovní poměr uzavřen. Vše je přehledně zobrazeno v následující tabulce.

Tab. č. 11: Srovnání ostatních pracovních poměrů v obou zemích

Česká republika	
Ostatní pracovní poměry	Kritérium
Dohoda o provedení práce	Rozsah odpracovaných hodin: max. 300 hodin v kalendářním roce
Dohoda o pracovní činnosti	Rozsah pracovní doby: max. v průměru polovina stanovené týdenní pracovní doby
Spolková republika Německo	
Ostatní pracovní poměry	Kritérium
„MiniJob“	Výdělek max. 450 Euro měsíčně
Krátkodobé zaměstnání	Rozsah odpracovaných hodin: max. 3 měsíce nebo 70 pracovních dní v jednom kalendářním roce
„Gleitzone“	Výdělek od 450,01 € do 850 €

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Další difference lze najít v oblasti složek hrubé mzdy. V první řadě jde o odlišnosti v příplatcích, na které mají zaměstnanci nárok. Přehled příplatků v jednotlivých mzdových systémech zobrazuje tabulka č. 12.

Tab. č. 12: Srovnání příplatků ke mzdě v obou zemích dle právních předpisů platných k 1. 1. 2016

Česká republika	
Druh práce	Příplatek
Práce přesčas	Příplatek ve výši min. 25 % z průměrného výdělku, popř. náhradní volno
Práce ve svátek	Náhradní volno, popř. příplatek ke mzdě ve výši minimálně průměrného výdělku
Práce v noci	Příplatek ve výši min. 10 % průměrného výdělku
Práce ve ztíženém prostředí	Příplatek ve výši nejméně 10 % ze základní sazby minimální mzdy za každý ztěžující vliv
Práce v sobotu a neděli	Příplatek ve výši min. 10 % průměrného výdělku
Spolková republika Německo	
Druh práce	Odměna/Příplatek
Práce přesčas	Neexistuje zákonný nárok, výše příplatku závisí na zaměstnavateli
Práce ve svátek	Náhradní volno
Práce v noci	Placené volno nebo příplatek ve výši 25 % ze základní mzdy
Práce ve ztíženém pracovním prostředí	Neexistuje zákonný nárok, jeho poskytování a výše závisí na zaměstnavateli
Práce v neděli	Náhradní volno

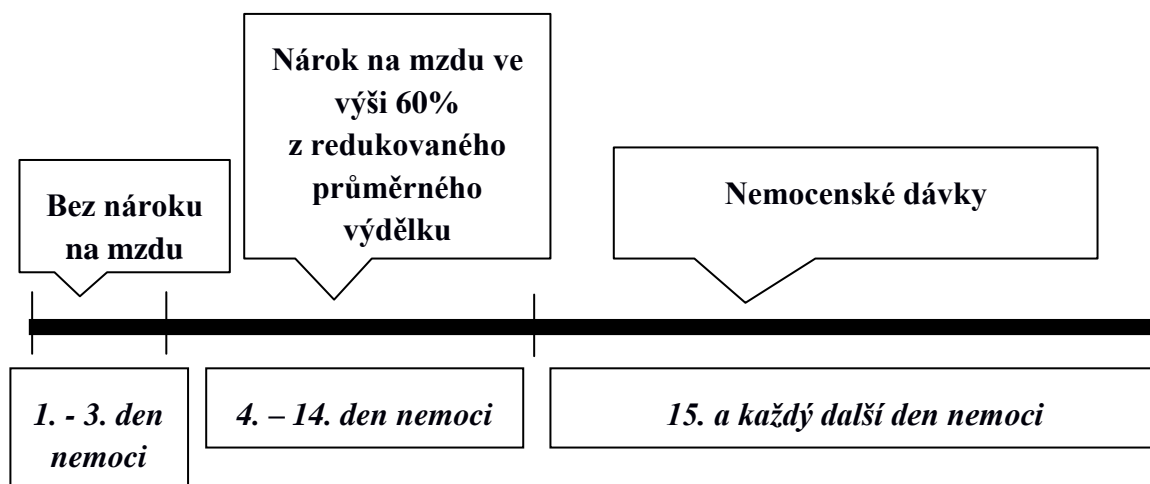
Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Kromě těchto příplatků mohou zaměstnavatelé pracovníkům poskytovat i další příplatky, prémie či bonusy. Nicméně v této oblasti nejsou obecně přílišné rozdíly. Záleží vždy na konkrétní firmě, jaké bonusy svým zaměstnancům poskytne.

V druhé řadě jde o odlišnosti v náhradě mzdy v době nemoci. V České republice má zaměstnanec v roce 2016 nárok na náhradu mzdy ve výši 60 % redukováného průměrného výdělku až od třetího dne pracovní neschopnosti. Tento nárok trvá po dobu

14 dní od počátku trvání nemoci. Poté přechází na dávky nemocenského pojištění. Přehledně tuto problematiku zobrazuje následující časová osa.

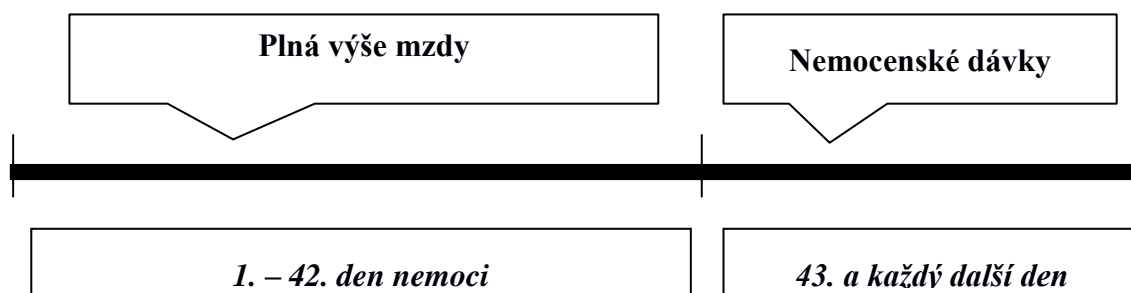
Obr. č. 8: Časové limity pro určení nároku zaměstnance v nemoci dle právních předpisů k 1. 1. 2016 v ČR



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

V Německu je situace jiná. Zaměstnanec v této zemi má nárok na výplatu plné mzdy po dobu až 6 týdnů, pokud jeho pracovní poměr trval nejméně 4 týdny. Poté rovněž přechází na nemocenské dávky. Pro přehlednost a možnost srovnání je dále uvedena časová osa

Obr. č. 9: Časové limity pro určení nároku zaměstnance v nemoci dle právních předpisů k 1. 1. 2016 v SRN



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Součástí hrubé mzdy v Německu je též příspěvek zaměstnavatele na spoření, které je obdobou stavebního spoření, což v ČR neexistuje.

Systém výpočtu čisté mzdy je v podstatě v obou zemích shodný, nicméně v Německu je oproti České republice odváděna zaměstnanci kromě daně z příjmu a odvodů na pojištění ještě tzv. solidární přírážka a někteří zaměstnanci pak odvádějí ještě církevní daň. Nicméně solidární přírážka v SRN není to samé co solidární zvýšení daně z příjmu v ČR. Solidární přírážku odvádí v podstatě každý zaměstnanec vyjma těch nízkopříjmových, jejichž daň z příjmu je nižší než stanovená hranice.

V České republice existuje jednotná sazba daně z příjmu ve výši 15 %, v Německu je uplatňováno progresivní zdanění příjmu a k určení daně z příjmu jsou využívány tzv. daňové tabulky, které v ČR neexistují. Navíc v SRN jsou zaměstnanci rozdělovány do šesti daňových tříd dle jejich rodinných poměrů.

Co se týče vlivu počtu dětí, tak v České republice jsou děti zaměstnance zohledňovány při výpočtu daně z příjmu v rámci uplatnění daňového zvýhodnění, které je stanoveno pevnou částkou podle toho, kolik dětí pracovník má. V Německu není počet vyživovaných dětí zohledňován v rámci stanovení daně z příjmu, nýbrž při výpočtu odvodu na církevní dani a u tzv. solidární přírážky, přičemž není dána pevná částka, o kterou jsou tyto odvody snižovány.

Ve Spolkové republice spadají veškeré typy pojištění pod jeden celek, tj. sociální pojištění. Rozlišuje se zde celkem 5 typů pojištění v rámci sociálního pojištění (zdravotní, důchodové pojištění, pojištění proti nezaměstnanosti, pojištění pro případ potřeby dlouhodobé péče a řadí se tam i úrazové pojištění). Nicméně odvody ze mzdy se týkají pouze ty první čtyři typy. V České republice se ze mzdy odvádí pojistné na sociální zabezpečení, které zahrnuje příspěvek na nemocenské a důchodové pojištění, a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Dále pak ještě pojistné na všeobecné zdravotní pojištění.

Zásadní rozdíl je v podílu zaměstnance a zaměstnavatele na hrazení pojistného. Ve Spolkové republice Německo je tato povinnost rozdělena na polovinu. V ČR odvádí větší část zaměstnavatel. Navíc v Německu existuje i tzv. měsíční hranice příjmu, ze které lze maximálně pojistné odvádět. Rozdíly v sazbách pojistného a podílech zaměstnavatelů a zaměstnanců mezi oběma zeměmi ilustruje následující tabulka.

Tab. č. 13: Porovnání obecných sazeb pojistného k 1. 1. 2016

	Česká republika		Německo	
	Zaměstnanec	Zaměstnavatel	Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Zdravotní pojištění	4,5 %	9 %	7,3 %	7,3 %
Důchodové pojištění	6,5 %	21,5 %	9,35 %	9,35 %
Pojištění proti nezaměstnanosti	0 %	1,2 %	1,5 %	1,5 %
Nemocenské pojištění	0 %	2,3 %	-	-
Pojištění pro případ dlouhodobé péče	-	-	1,175 %	1,175 %

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

V SRN oproti ČR existuje i možnost soukromého zdravotního pojištění, pokud zaměstnanec svým příjmem přesáhne určitou hranici, což v České republice neexistuje. Navíc v Německu jsou zaměstnanci v rámci zdravotního pojištění povinni hradit tzv. individuální příspěvek, jehož výši si pojišťovna určuje sama. Další rozdílem je to, že v Německu není oddělováno zdravotní a nemocenské pojištění.

5 Představení vybraného podnikatelského subjektu

Pro ukázkou výpočtů mezd skutečných zaměstnanců v České republice byl vybrán následující zemědělský podnik:

Obchodní firma: Příkosická zemědělská a.s.

Sídlo: Mirošov 604, PSČ 338 43

Identifikační číslo: 251 79 403

Právní forma: Akciová společnost

Předmět podnikání:

- živočišná výroba,
 - rostlinná výroba provozovaná na vlastním i pronajatém pozemku,
 - produkce chovných plemenných zvířat a využití jejich genetického materiálu,
 - výroba osiv a sadby, školkařských výpěstků a genetického materiálu rostlin,
 - úprava, zpracování a prodej vlastní produkce zemědělské výroby včetně výroby potravin z ní,
 - chov ryb, vodních živočichů a pěstování rostlin na vodní ploše provozovaný na pronajatém pozemku,
 - opravy ostatních dopravních prostředků a pracovních strojů,
 - hostinská činnost,
 - silniční motorová doprava - nákladní vnitrostátní provozovaná vozidly o největší povolené hmotnosti do 3,5 tuny včetně, - nákladní vnitrostátní provozovaná vozidly o největší povolené hmotnosti nad 3,5 tuny,
 - ošetřování rostlin, rostlinných produktů, objektů a půdy proti škodlivým organismům přípravky na ochranu rostlin nebo biocidními přípravky,
 - provádění staveb, jejich změn a odstraňování,
 - výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona.
- [68]

„Příkosická zemědělská a.s. byla založena 21. července 1998 jako dceřiná společnost Zemědělského a obchodního družstva Příkosice se sídlem v Mirošově. Celá společnost

je rozdělena do dvou výrobně-organizačních jednotek (dále pouze VOJ) – VOJ I Příkosice a VOJ II Mirošov. Tyto VOJ mají rostlinnou i živočišnou výrobu. K zabezpečení činnosti těchto základních středisek slouží střediska staveb, autodopravy, skladů a vedení společnosti.

Základní kapitál podniku činí 204 423 tis. Kč a je rozdělen mezi akcionáře. Celkový počet akcií o jmenovité hodnotě 1 000 Kč činí 2 382 ks, o jmenovité hodnotě 10 000 Kč činí 1 457 ks, o jmenovité hodnotě 100 000 Kč činí 453 ks a o jmenovité hodnotě 1 000 000 Kč činí 142 ks. Společnost má akcie mezi 434 vlastníky, z toho jsou 3 právnické osoby. Rozhodující podíl má Alimpex Louny spol. s r.o. (76,4 %)“ [5]

5.1 Ekonomické výsledky společnosti

V následující tabulce je uveden vývoj výsledku hospodaření a osobních nákladů mezi léty 2011 a 2014.

Tab. č. 14: Vývoj výsledku hospodaření, bilanční sumy a osobních nákladů v tisících Kč v letech 2011 – 2014 v Kč

	2011	2012	2013	2014
Výsledek hospodaření za účetní období	10 429	- 405	5 278	10 795
Bilanční suma	373 032	375 557	373 180	426 501
Mzdové náklady	30 222	30 630	29 868	31 755
Odměny členům orgánů společnosti a družstva	134	298	444	749
Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění	9 897	10 112	10 079	10 878
Sociální náklady	983	1 081	1 064	1 017
Osobní náklady celkem	41 236	42 121	41 455	44 399

Zdroj: vlastní zpracování dle [26], 2016.

Výsledek hospodaření ve svém vývoji působí poněkud rozkolísaně, což je u zemědělských podniků poměrně běžné. Důvodem je vysoká závislost výroby na faktorech, které jsou podnikem těžko ovlivnitelné. Jde zejména o počasí, výši cen vstupních komponent (osivo, nafta, ...) a výši realizačních cen a dotací. Ztráta v roce

2012 byla způsobena zejména snížením dotací, snížením tržeb (především za mléko z důvodu poklesu jeho výkupní ceny) a také nižší sklizní v rámci rostlinné výroby.

5.2 Počet a struktura zaměstnanců

Průměrný přepočtený počet pracovníků podle jednotlivých profesí v podniku vždy ke 12. měsíci daného roku zobrazuje následující tabulka.

Tab. č. 15: Počet zaměstnanců podle profesí v jednotlivých letech

	2011	2012	2013	2014	2015
Traktoristé	32,17	30,18	30,14	30,65	31,75
Ošetřovatelé dojníc	26,43	28,04	25,70	23,58	19,73
Ošetřovatelé skotu	10,04	9,91	11,94	11,32	10,58
Opravaři	12,06	12,01	12,00	13,00	12,88
Stavební skupina	1,80	2,03	2,00	2,00	2,00
Řidiči	6,76	6,85	7,17	7,61	7,40
Ostatní pracovníci	6,95	6,82	6,15	4,54	4,41
Technicko-hospodářští pracovníci	25,51	23,94	25,26	24,67	24,42
Celkem	121,72	119,78	120,36	117,37	113,17

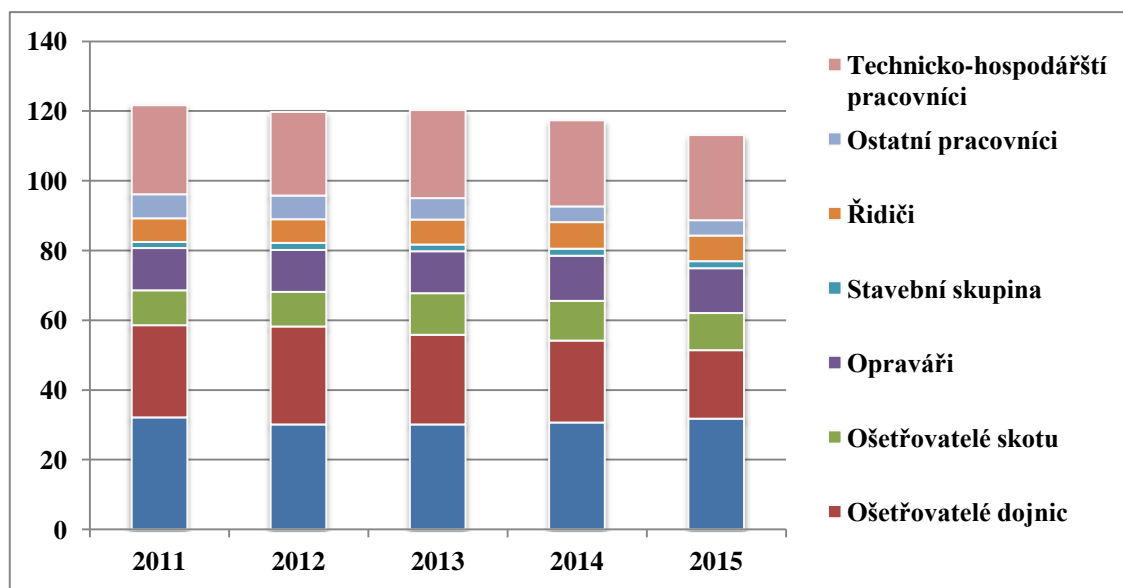
Zdroj: vlastní zpracování dle [26], 2016

Mezi ostatní pracovníky společnost řadí uklízečky a pracovníky ve skladu a na váze. Do profese technicko-hospodářských pracovníků patří agronomové, zootechnici a pracovníci ekonomického úseku (např. účetní, ekonom).

Výpočet průměrného přepočteného počtu pracovníků vychází z počtu odpracovaných hodin všemi zaměstnanci podniku, ke kterému se přičítávají neodpracované hodiny v důsledku čerpání dovolené a v důsledku pracovní neschopnosti nebo ošetřování člena rodiny. Získaná hodnota je poté vydělena celkovým ročním fondem pracovní doby připadajícího na jednoho zaměstnance, který pracuje plnou pracovní dobu.

Přehledně počet zaměstnanců dle jednotlivých profesních skupin zobrazuje následující graf.

Obr. č. 10: Počet zaměstnanců dle jednotlivých profesních skupin



Zdroj: vlastní zpracování dle [26], 2016

Téměř všichni pracovníci podniku jsou v podniku zaměstnáni na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou. Někteří mají uzavřený pracovní poměr na částečný úvazek. Podnik zaměstnává i několik osob pobírající invalidní důchod a tímto splňuje povinný podíl osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců.

Protože jde o zemědělský podnik, je s ním úzce spjata i tzv. sezónní zaměstnávání, kterého společnost využívá zejména v letních měsících. V době od června do září podnik přijímá řadu brigádníků, kteří vypomáhají ve skladech, při sklizni obilí a travin apod. Tito pracovníci jsou zaměstnáváni na základě dohody o provedení práce. Maximální sjednaný rozsah pracovní doby mají tedy 300 hodin. Vzhledem k faktu, že zemědělská výroba je výrazně ovlivněna počasím, jsou brigádníci využíváni poměrně nepravidelně. Nemají tedy stanovenou určitou denní pracovní dobu a tím pádem se zpravidla vejdou svým výdělkem do příjmového limitu 10 000 Kč, který nezakládá povinnost odvodu pojistného.

Možnosti zaměstnávání pracovníků na základě dohody o pracovní činnosti podnik nevyužívá.

6 Analýza systému odměňování ve vybrané společnosti

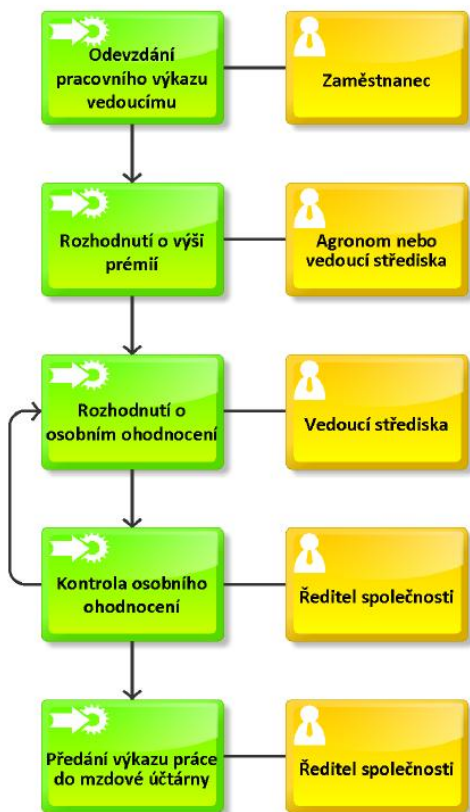
Způsob odměňování ve vybraném podniku závisí na profesi, kterou zaměstnanec vykonává. V mzdovém systému Příkosické zemědělské a.s. se vyskytují tři mzdové formy – úkolová, hodinová a měsíční mzda.

6.1 Způsob odměňování v rostlinné výrobě

Do rostlinné výroby se řadí především řidiči, kteří jsou odměňováni hodinovou mzdou, ke které jsou navíc připočítávány prémie dané procentní sazbou z hodinové mzdy. Dle kvality odvedené práce jim může být v měsíčním vyúčtování mzdy také přiděleno osobní ohodnocení stanovené pevnou částkou. Dále lze do rostlinné výroby též zařadit některé traktoristy, o jejichž způsobu odměňování bude pojednáno v podkapitole 6.3.

Celý rozhodovací proces o výši pohyblivých složek mzdy v rostlinné výrobě počínající odevzdáním výkazu práce zaměstnancem je zobrazen na následujícím schématu. Zeleně jsou označeny činnosti a v žlutých rámečcích je k nim přiřazen pracovník, který je provádí.

Obr. č. 11: Schéma rozhodovacího procesu v rostlinné výrobě



Zdroj: vlastní zpracování v programu Aris Express dle [26], 2016

O výši prémie příslušného pracovníka rozhoduje buď nadřízený agronom či vedoucí daného střediska, pro které zaměstnanec pracuje, a to na základě charakteru odvedené práce a počtu odpracovaných hodin. O osobním ohodnocení rozhoduje výlučně vedoucí střediska, přičemž je vnitřními předpisy dána maximální částka, kterou může rozdělit mezi pracovníky. Nicméně rozdělení osobního ohodnocení vedoucí střediska pak ještě předkládá ke kontrole řediteli společnosti, který tam může ještě udělat drobné změny. V případě zjištění chybného rozdělení mezi zaměstnance ve větší míře, může ředitel vrátit přehled osobního ohodnocení zpět vedoucímu střediska k přepracování. To se v podniku však stává minimálně.

6.2 Způsob odměňování v živočišné výrobě

Do živočišné výroby se řadí ošetřovatelé skotu a dojnic a též někteří traktoristé. Základní mzda ošetřovatelů dojnic a skotu je úkolová. Výše jejich odměny je závislá na objemu nadojeného mléka, přírůstku skotu nebo počtu krmných dnů jalovic. Základní mzda ošetřovatelů dojnic se vypočte vynásobením objemu nadojeného mléka stanovenou korunovou sazbou za 100 l mléka, k čemuž se přičte součin počtu kilogramů odchovaných telat a příslušné sazby v Kč/kg. Dále ještě tito pracovníci dostávají prémii v případě, že byla v příslušném měsíci dodržena hranice ztráty telat (do 7 % z narozených telat). To znamená, že pokud uhynie (popř. se narodí mrtvých) více než 7 % telat v daném měsíci, ošetřovatelé dojnic nárok na prémii ztrácí. Výjimku tvoří chřipková epidemie telat.

Podobnou hranici ztrát, kterou nesmí pro získání premií překročit, mají stanovenou i ošetřovatelé telat. Kontrola pro dodržení hranice se však v mzdovém účetnictví neprovádí měsíčně, ale čtvrtletně. Při splnění jsou tedy takovými zaměstnancům vypláceny čtvrtletní prémie k základní mzdě. Výše této odměny je dána součinem čtvrtletního přírůstku telat v kilogramech a příslušné sazby v Kč za kilogram, která je určena v podnikových normách pro živočišnou výrobu. Měsíční základní mzda u ošetřovatelů telat se vypočítá vynásobením tzv. zálohového přírůstku stanovenou základní sazbou v Kč/kg. Výši zálohového přírůstku stanovuje zootechnik pro každý měsíc a ve čtvrtletí pak zjistí jeho skutečnou absolutní hodnotu. Systém výpočtu odměny ilustruje následující modelový příklad, který vychází z těchto údajů:

- výše zálohového přírůstku: 5 000 kg/měsíc,
- základní sazba: 2,7 Kč (slouží při výpočtu odměny v rámci zálohového přírůstku),
- zvýšená sazba: 3 Kč (používá se pro výpočet odměny při splnění čtvrtletního přírůstku),
- výpočet základní měsíční mzdy pracovníka v lednu a únoru:
 $5000 \times 2,7 = 13\,500 \text{ Kč}.$

V případě, že je v březnu (tj. ve čtvrtletí) zjištěná skutečná hodnota čtvrtletního přírůstku 15 680 kg a daná stáj splnila výši čtvrtletního přírůstku, která je dána podnikovými plány, vypadá výpočet základní mzdy v tomto měsíci takto:

- 1) Od skutečné hodnoty přírůstku jsou odečteny zálohové přírůstky:

$$15\,680 - (2 \times 5\,000) = 5\,680 \text{ Kč}$$

- 2) Vypočtená částka je standardně vynásobena stanovenou základní sazbou:

$$5\,680 \times 2,7 = 15\,336 \text{ Kč}$$

- 3) Následně je skutečná hodnota přírůstku vynásobena rozdílem mezi základní a zvýšenou sazbou (3 Kč), která je rovněž stanovena podnikovými normami pro živočišnou výrobu a toto pak slouží jako odměna navíc zaměstnanci za dobře odvedenou práci ve čtvrtletí.

$$15\,680 \times (3 - 2,7) = 4\,704 \text{ Kč}$$

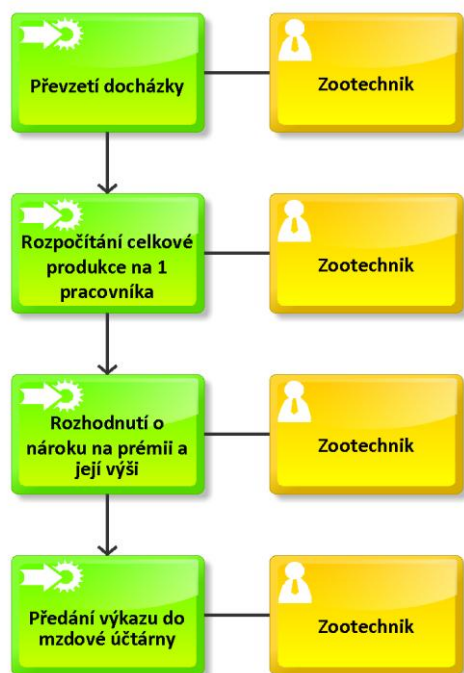
Nedosáhnou-li zaměstnanci stanovené výše čtvrtletního přírůstku, končí výpočet mzdy u kroku č. 2, přičemž zálohová i skutečná výše přírůstku se vždy rozpočítává mezi pracovníky dané stáje podle počtu odpracovaných hodin.

U ošetřovatelů býků je výpočet mzdy shodný jako u ošetřovatelů telat s výjimkou odměny za splnění stanovené hranice ztrát. Prémie za dodržení limitu ztrát tito zaměstnanci nedostávají.

Při výpočtu základní mzdy ošetřovatelů jalovic je postupováno podobně jako u ošetřovatelů telat, v měsíčním vyúčtování mzdy se však nevychází z přírůstku, ale z počtu krmných dnů. Je zde též stanovena základní a zvýšená sazba. Přírůstek je zohledňován pouze ve čtvrtletí. Ošetřovatelům dojníc je navíc vyplácena premie ve formě pevné částky vyplývající z podnikových norem za každou převedenou březí jalovici. Další pevně daná částka je vyplácena za každou převedenou jalovici odpovídající věku a váze na odchovnu k připouštění.

O pohyblivých složkách mzdy v živočišné výrobě rozhoduje výlučně zootechnik. Stejně tak i zootechnik rozděluje objem produkce, např. množství vyprodukovaného mléka mezi zaměstnance v závislosti na počtu odpracovaných hodin. Postup při zpracování podkladů pro mzdové účetnictví je zobrazen na následujícím schématu.

Obr. č. 12: Schéma rozhodovacího procesu v živočišné výrobě



Zdroj: vlastní zpracování v programu Aris Express [26], 2016

6.3 Způsob odměňování traktoristů a dalších skupin pracovníků

Traktoristé jsou specifickou skupinou zaměstnanců, jejichž jedna část se řadí do živočišné a druhá část do rostlinné výroby a podle tohoto rozčlenění jsou odměňováni. Traktoristé v rostlinné výrobě jsou odměňováni hodinovou mzdou, ke které jsou připočítávány prémie dle konkrétní vykonávané činnosti. Výše prémie je dána procentem z hodinové mzdy nebo formou příplatku za danou jednotku (hektar, tuna apod.).

Traktoristé pracující v živočišné výrobě dostávají paušální úkolovou mzdu stanovenou jako denní, přičemž mají stanoveny činnosti, které musí každý den vykonat. Podle kvality odvedené práce jsou jim navíc ještě přiznány prémie dané procentní sazbou z paušálu, o jejichž výši rozhoduje zootechnik.

Další skupiny pracovníků jako stavební skupina, opraváři a ostatní pracovníci jsou odměňováni hodinovou sazbou mzdy, k níž jsou připočítávány prémie v podobě procenta z hodinové mzdy. O výši prémie rozhoduje příslušný technik.

6.4 Způsob odměňování technicko-hospodářských pracovníků

Technicko-hospodářští pracovníci (dále jen THP) jsou odměňováni stanovenou měsíční mzdou, která zohledňuje pracovní zařazení, odpovědnost, řídicí schopnosti a další kritéria. U vedoucích pracovníků zahrnuje mzda i práci přesčas. Ostatní technicko-hospodářští pracovníci si za práci přesčas mohou vybrat náhradní volno. Také THP dostávají měsíční, roční a motivační prémie, jejichž výše a podmínky nároku jsou dány prémiový listem každého pracovníka. Tento prémiový list obdrží každý THP na začátku příslušného kalendářního roku, popř. při nástupu do zaměstnání. Ukázka prémiového listu je uvedena v příloze B. O splnění nároku na prémii rozhoduje vždy ředitel společnosti.

Technicko-hospodářští pracovníci v živočišné výrobě jsou během celého kalendářního roku o víkendech a svátcích povinni držet službu dle platného rozpisu služeb. Za tuto činnost je jim vyplácena v rámci mzdy jednorázová částka (víkendové dny = 1 200 Kč, svátek = 1 800 Kč). THP v rostlinné výrobě mají povinnost služby pouze v době sezónních prací. Služba je jim proplácena podle skutečně odpracovaných hodin po 100 Kč/hod. V případě, že je služba vykonávána v den placeného svátku, činí hodinová mzda 150 Kč. Výše odměny ředitele akciové společnosti je stanovena na základě rozhodnutí představenstva.

Všichni zaměstnanci vybraného podniku bez ohledu na profesi vyjma technicko-hospodářských pracovníků mají nárok na následující příplatky:

- příplatek za práci v sobotu a v neděli ve výši 25 Kč za odpracovanou hodinu,
- příplatek za práci přesčas ve výši 25 % průměrného výdělku,
- příplatek za práci ve svátek ve výši 100 % průměrného výdělku,
- příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí ve výši:
 - pracovníci v oblasti chemické ochrany rostlin – 10 Kč/hod.,
 - ostatní pracovníci – 7 Kč/hod.
- příplatek za práci v noci (v době od 22. do 6. hodiny) ve výši 10 Kč/hod.

Kromě výše uvedených příplatků a premií zaměstnavatel přispívá zaměstnancům na penzijní připojištění a životní pojištění, pokud ho mají uzavřené. Příspěvek na penzijní připojištění činí 350 Kč měsíčně a nárok na něj pracovníkovi vzniká po odpracování 3 měsíců ve společnosti (zpravidla po zkušební době). Nárok

na příspěvek na životní pojištění má zaměstnanec až po 3 letech trvání pracovního poměru.

Vnitřní předpisy týkající se odměňování zaměstnanců se v podniku aktualizují vždy na začátku kalendářního roku.

Výpočet čistého příjmu je pak prováděn v podniku v souladu s českými právními předpisy, tzn., od hrubé mzdy se odečítají zákonné odvody - záloha na daň z příjmu fyzických osob, pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a dále pojistné na všeobecné zdravotní.

6.5 Zhodnocení zjištěných skutečností

V rámci analýzy způsobu odměňování v daném podniku nebyl zjištěn žádný nesoulad s právními předpisy. V rámci prémie je zohledňována kvalita odvedené práce, tzn., systém odměňování vede k větší motivaci pracovníků. Nicméně u řady činností vykonávaných traktory je stále uplatňována hodinová mzda s prémie ve výši procenta z hodinové mzdy. V tomto případě by úkolová mzda byla lepším řešením, neboť by mohla vést ke zvýšení produktivity práce. S touto změnou však vedení Příkosické zemědělské a.s. do budoucna počítá.

7 Případová studie – Kvantifikace vlivu počtu dětí na výši mzdových nároků

Cílem případové studie je analyzovat vliv počtu dětí pracovníka na výši jeho mzdových nároků.

Vliv počtu dětí na výši mzdy, kterou zaměstnanec skutečně obdrží, bude analyzován:

1) v závislosti na změnách právních předpisů v rámci České republiky v letech 2012 – 2016 za předpokladu:

- a) konstantního daňového zvýhodnění na vyživované děti
- b) diferenciovaného daňového zvýhodnění na vyživované děti

2) v závislosti na právních předpisech platných v České republice v komparaci s platnými zákony ve Spolkové republice Německo

Vliv počtu vyživovaných dětí na čistý příjem zaměstnance bude ilustrován na výši minimální a průměrné mzdy platné pro sledovaný rok a danou zemi.

Průměrná mzda ve sledovaných letech bude převzata z údajů zveřejněných Českým statistickým úřadem pro Českou republiku a Spolkovým statistickým úřadem pro Německo. [14] [52]

7.1 Řešení bodu č. 1 případové studie

a) Vliv počtu dětí na výši mzdy v závislosti na změnách českých právních předpisů, je-li uvažováno daňové zvýhodnění na vyživované děti konstantní (1 117 Kč/dítě), které v České republice platilo do roku 2014.

Výpočty jsou prováděny za předpokladu, že zaměstnanec má podepsané prohlášení k dani a neuplatňuje žádné další slevy na dani vyjma slevy na poplatníka, přičemž jsou uvažovány čtyři situace: bezdětný zaměstnanec, pracovník s jedním, dvěma a třemi dětmi, které s ním žijí ve společné domácnosti.

V následující tabulce je uveden výpočet měsíčního čistého příjmu s ohledem na počet dětí zaměstnance, kdy za hrubou mzdu je považována měsíční výše minimální mzdy platné v České republice pro rok 2012.

Tab. č. 16: Výpočet čistého příjmu v Kč z minimální mzdy v roce 2012

Hrubá mzda		Minimální mzda v roce 2012			
		8 000 Kč			
Počet dětí		0	1	2	3
SP - zaměstnanec	6,5 %	520	520	520	520
ZP - zaměstnanec	4,5 %	360	360	360	360
Superhrubá mzda		10 720	10 720	10 720	10 720
Záloha na daň z příjmu před slevou	15 %	1 608	1 608	1 608	1 608
Sleva na poplatníka		2 070	2 070	2 070	2 070
Daňové zvýhodnění na dítě		0	1 117	2 234	3 351
Záloha na daň z příjmu po slevě		0	-1 579	-2 696	-3 813
Čistý příjem		7 582	8 699	9 816	10 933
SP - zaměstnavatel	25 %	2 000	2 000	2 000	2 000
ZP - zaměstnavatel	9 %	720	720	720	720

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

V tabulce č. 16 je na příkladu vidět, že **počet vyživovaných dětí má v České republice vliv pouze na zálohu na daň z příjmu po slevě**. Odvody na pojistném i záloha před slevou jsou při daném hrubém příjmu stále ve stejné výši bez ohledu na počet dětí zaměstnance.

V případě, že je pracovník bezdětný, vychází mu záloha na daň z příjmu po slevě nulová. Důvodem je to, že sleva na poplatníka je vyšší než původně vypočtená daňová povinnost před slevou. Nárok na daňový bonus za předpokladu nulového počtu vyživovaných dětí (tzn. neuplatnění daňového zvýhodnění), pracovníkovi nevzniká.

Z výše uvedené tabulky dále vyplývá, že **at' je počet vyživovaných dětí jakýkoli (v rozmezí od jednoho do tří) při dané hrubé mzdě, tak v každém případě vychází zaměstnanci záloha na daň z příjmu po slevě záporná, tj. pracovníkovi bude vyplacen daňový bonus.** Výše daňového bonusu je pak odvislá právě od počtu dětí, které žijí s pracovníkem v jedné domácnosti a na které uplatňuje daňové zvýhodnění. Vlivem uplatnění daňového zvýhodnění na děti se zvyšuje s rostoucím počtem dětí i čistý příjem zaměstnance.

Z uvedeného výpočtu i všech následujících tabulek je patrný rovněž podíl zaměstnavatele na odvodu pojistného za zaměstnance.

Stejný výpočet, ale ilustrovaný na vyšší hrubé mzdě, tj. průměrné mzdě roku 2012 v České republice, je uveden dále v tabulce.

Tab. č. 17: Výpočet čistého příjmu v Kč z průměrné mzdy v roce 2012

Hrubá mzda		Průměrná mzda v roce 2012			
		25 101 Kč			
Počet dětí		0	1	2	3
SP - zaměstnanec	6,5 %	1 632	1 632	1 632	1 632
ZP - zaměstnanec	4,5 %	1 130	1 130	1 130	1 130
Superhrubá mzda		33 635	33 635	33 635	33 635
Záloha na daň z příjmu před slevou	15 %	5 045	5 045	5 045	5 045
Sleva na poplatníka		2 070	2 070	2 070	2 070
Daňové zvýhodnění na dítě		0	1 117	2 234	3 351
Záloha na daň z příjmu po slevě		2 975	1 858	741	-376
Čistý příjem		19 365	20 482	21 599	22 716
SP - zaměstnavatel	25 %	6 275	6 275	6 275	6 275
ZP - zaměstnavatel	9 %	2 259	2 259	2 259	2 259

Zdroj, vlastní zpracování, 2016

Jelikož je hrubá mzda zaměstnanec výrazně vyšší než v předcházejícím případě, jsou vyšší nejen odvody na pojistném, ale též vypočtená záloha na dani (před slevou). **Je-li pracovník bezdětný, vychází mu nejvyšší daňová povinnost (2 975 Kč), neboť neuplatňuje daňové zvýhodnění na vyživované dítě. S rostoucím počtem dětí se při stejném hrubém příjmu pak jeho vypočtená záloha na dani z příjmu po slevě vlivem daňového zvýhodnění snižuje. Za předpokladu tří vyživovaných dětí zaměstnanci dokonce vychází daňový bonus ve výši 376 Kč.**

Protože konstantní daňové zvýhodnění na vyživované děti platilo nejen v roce 2012, ale též v letech 2013 a 2014, je dále uveden výpočet čistého příjmu i pro tyto roky. V období let 2013 – 2014 byla zákonem stanovena shodná výše minimální mzdy – 8 500 Kč.

Tab. č. 18: Výpočet čistého příjmu v Kč z minimální mzdy v letech 2013 a 2014

Hrubá mzda		Minimální mzda v letech 2013 a 2014			
		8 500 Kč			
Počet dětí		0	1	2	3
SP - zaměstnanec	6,5 %	553	553	553	553
ZP - zaměstnanec	4,5 %	383	383	383	383
Superhrubá mzda		11 390	11 390	11 390	11 390
Záloha na daň z příjmu před slevou	15 %	1 709	1 709	1 709	1 709
Sleva na poplatníka		2 070	2 070	2 070	2 070
Daňové zvýhodnění na dítě		0	1 117	2 234	3 351
Záloha na daň z příjmu po slevě		0	-1 479	-2 596	-3 713
Čistý příjem		7 927	9 044	10 161	11 278
SP - zaměstnavatel	25 %	2 125	2 125	2 125	2 125
ZP - zaměstnavatel	9 %	765	765	765	765

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

I při této výši minimální mzdy vychází zaměstnanci jako bezdětnému daňová povinnost nulová, neboť sleva na poplatníka převyšuje vypočtenou zálohu na daň před slevou a pracovník neuplatňuje daňové zvýhodnění.

V případě 1 - 3 vyživovaných dětí vychází zaměstnanci daňový bonus, tzn., zaměstnanec v podstatě neodvádí z měsíčního příjmu žádnou daň a naopak je mu určitá částka v rámci čisté mzdy vyplacena. Nicméně výše daňového bonusu je mírně nižší než v roce 2012, kdy byla minimální mzda rovněž nižší. Podobně je dále uveden výpočet pro průměrnou mzdu v roce 2014.

Tab. č. 19: Výpočet čistého příjmu v Kč z průměrné mzdy v roce 2014

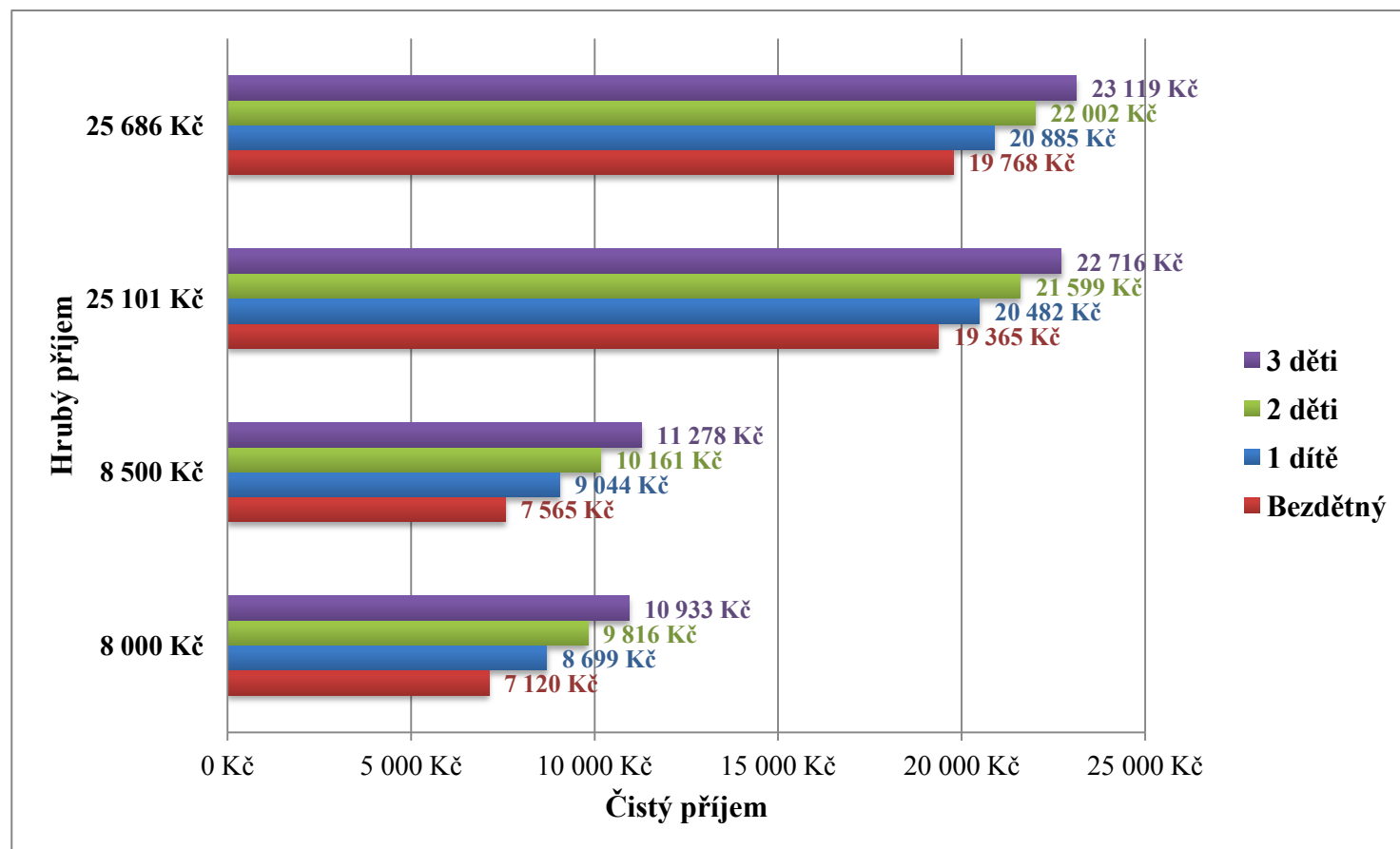
Hrubá mzda		Průměrná mzda v roce 2014			
		25 686 Kč			
Počet dětí		0	1	2	3
SP - zaměstnanec	6,5 %	1 670	1 670	1 670	1 670
ZP - zaměstnanec	4,5 %	1 156	1 156	1 156	1 156
Superhrubá mzda		34 419	34 419	34 419	34 419
Záloha na daň z příjmu před slevou	15 %	5 163	5 163	5 163	5 163
Sleva na poplatníka		2 070	2 070	2 070	2 070
Daňové zvýhodnění na dítě		0	1 117	2 234	3 351
Záloha na daň z příjmu po slevě		3 093	1 976	859	-258
Čistý příjem		19 768	20 885	22 002	23 119
SP - zaměstnavatel	25 %	6 422	6 422	6 422	6 422
ZP - zaměstnavatel	9 %	2 312	2 312	2 312	2 312

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Stejně tak jako v roce 2012, i v tomto případě vychází daňový bonus zaměstnanci pouze za předpokladu, že bude uplatňovat daňové zvýhodnění na tři vyživované děti. Nejvyšší daňová povinnost opět vychází u bezdětného zaměstnance.

Dále uvedený graf vychází z předchozích výpočtů a znázorňuje vývoj čistého příjmu zaměstnance v závislosti na velikosti hrubého příjmu a počtu dětí.

Obr. č. 13: Vývoj čistého příjmu v závislosti na velikosti hrubého příjmu a počtu dětí



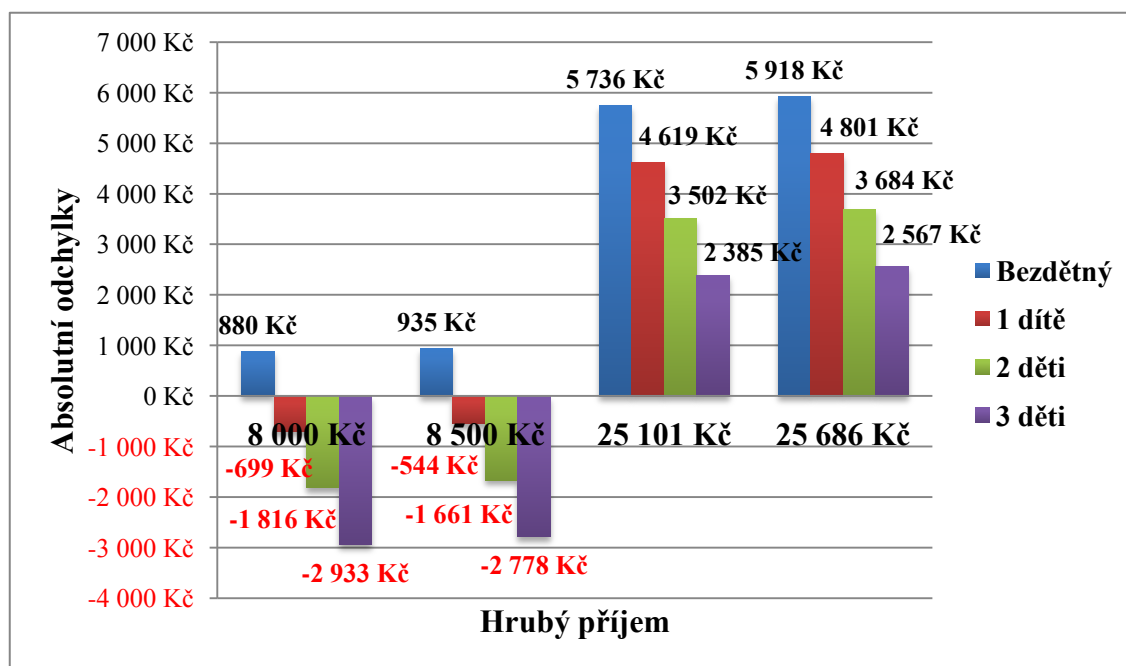
Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Z grafu na obr. č. 13 vyplývá, že se zvyšujícím se počtem vyživovaných dětí roste čistý příjem zaměstnance při jakékoli úrovni hrubé mzdy. Navíc největší rozdíl mezi čistým příjmem při dané hrubé mzdě je u minimálních mezd v případě bezdětného zaměstnance a pracovníka s jedním dítětem, které s ním žije ve společné domácnosti a na nějž uplatňuje daňové zvýhodnění. Důvodem je to, že bezdětnému zaměstnanci vychází nulová výše zálohy na daň z příjmu po slevě a za předpokladu 1 dítě je vyplacen dané osobě daňový bonus, který navyšuje její čistý příjem.

Na níže uvedeném sloupcovém grafu jsou zobrazeny absolutní rozdíly mezi čistým a hrubým příjmem zaměstnance s ohledem na počet vyživovaných dětí, na které pracovník uplatňuje konstantní daňové zvýhodnění.

Částky nad jednotlivými sloupci byly stanoveny jako rozdíl mezi danou hrubou mzdou a vypočteným čistým příjmem v korunách.

Obr. č. 14: Absolutní rozdíly mezi čistým a hrubým příjmem s ohledem na počet dětí



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Z grafu lze vyčíst, že pouze za předpokladu zaměstnance bez dětí vychází u minimálních mezd kladný rozdíl mezi hrubým a čistým příjmem. To je dáno neuplatněním daňového zvýhodnění. Záporné rozdíly v případě hrubé mzdy ve výši

8 000 Kč a 8 500 Kč jsou způsobeny tím, že čistý příjem vlivem daňového zvýhodnění převyšuje hrubou mzdu.

b) Vliv počtu dětí na výši mzdy v závislosti na českých právních předpisech, je-li uvažováno daňové zvýhodnění na vyživované děti diferenciované, které v České republice platí od roku 2015.

Výpočet je opět proveden pro čtyři různé situace (0, 1, 2 či 3 vyživované děti zaměstnance), nicméně v tomto případě je daňové zvýhodnění na první dítě 1 117 Kč, na druhé 1 317 Kč a na třetí pak 1 417 Kč. Opět je uvažován předpoklad, že zaměstnanec má podepsané prohlášení k dani a neuplatňuje žádné další slevy na dani vyjma slevy na poplatníka.

Následující tabulka ilustruje vliv počtu dětí na výši čistého příjmu, kdy se vychází z hrubé mzdy odpovídající minimální měsíční mzdě platné pro rok 2015.

Tab. č. 20: Výpočet čistého příjmu v Kč z minimální mzdy v roce 2015

Hrubá mzda		Minimální mzda v roce 2015			
		9 200 Kč			
Počet dětí		0	1	2	3
SP - zaměstnanec	6,5 %	598	598	598	598
ZP - zaměstnanec	4,5 %	414	414	414	414
Superhrubá mzda		12 328	12 328	12 328	12 328
Záloha na daň z příjmu před slevou	15 %	1 849	1 849	1 849	1 849
Sleva na poplatníka		2 070	2 070	2 070	2 070
Daňové zvýhodnění na dítě		0	1 117	2 434	3 851
Záloha na daň z příjmu po slevě		0	-1 338	-2 655	-4 072
Čistý příjem		8 188	9 526	10 843	12 260
SP - zaměstnavatel	25 %	2 300	2 300	2 300	2 300
ZP - zaměstnavatel	9 %	828	828	828	828

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Z tabulky č. 20 je patrné, že i **při diferencované výši daňového zvýhodnění vychází zaměstnanci za předpokladu 1 – 3 dětí daňový bonus**. Jako bezdětnému mu je záloha na daň po slevě vypočtena jako nulová, neboť sleva na poplatníka je vyšší než původní daňová povinnost bez uplatnění slev. Čistý příjem zaměstnance se s rostoucím počtem dětí vlivem daňového zvýhodnění zvyšuje.

Stejný výpočet je proveden pro hrubou mzdu ve výši průměrné mzdy za rok 2015 v následující tabulce.

Tab. č. 21: Výpočet čistého příjmu v Kč z průměrné mzdy v roce 2015

Hrubá mzda		Průměrná mzda v roce 2015			
		26 467 Kč			
Počet dětí		0	1	2	3
SP - zaměstnanec	6,5 %	1 720	1 720	1 720	1 794
ZP - zaměstnanec	4,5 %	1 191	1 191	1 191	1 191
Superhrubá mzda		35 466	35 466	35 466	35 466
Záloha na daň z příjmu před slevou	15 %	5 320	5 320	5 320	5 320
Sleva na poplatníka		2 070	2 070	2 070	2 070
Daňové zvýhodnění na dítě		0	1 117	2 434	3 851
Záloha na daň z příjmu po slevě		3 250	2 133	816	-601
Čistý příjem		20 306	21 423	22 740	24 083
SP - zaměstnavatel	25 %	6 617	6 617	6 617	6 617
ZP - zaměstnavatel	9 %	2 382	2 382	2 382	2 382

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Z tohoto výpočtu vyplývá, že **daňový bonus rovněž vychází zaměstnanci pouze za předpokladu tří vyživovaných dětí**. V ostatních případech mu vychází daňová povinnost, která se snižuje s rostoucím počtem dětí, přičemž u bezdětného je tedy nejvyšší. Obdobně roste čistý příjem zaměstnance.

V roce 2016 je měsíční minimální mzda oproti roku 2015 navýšena na hodnotu 9 900 Kč a právě z této částky je opět proveden výpočet čisté mzdy.

Tab. č. 22: Výpočet čistého příjmu v Kč z minimální mzdy v roce 2016

Hrubá mzda		Minimální mzda v roce 2016			
		9 900 Kč			
Počet dětí		0	1	2	3
SP - zaměstnanec	6,5 %	644	644	644	644
ZP - zaměstnanec	4,5 %	446	446	446	446
Superhrubá mzda		13 266	13 266	13 266	13 266
Záloha na daň z příjmu před slevou	15 %	1 990	1 990	1 990	1 990
Sleva na poplatníka		2 070	2 070	2 070	2 070
Daňové zvýhodnění na dítě		0	1 117	2 434	3 851
Záloha na daň z příjmu po slevě		0	-1 197	-2 514	-3 931
Čistý příjem		8 811	10 008	11 325	12 742
SP - zaměstnavatel	25 %	2 475	2 475	2 475	2 475
ZP - zaměstnavatel	9 %	891	891	891	891

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

I v tomto případě bude pracovníkovi vyplacen v rámci čisté mzdy daňový bonus za předpokladu 1 – 3 dětí. Nicméně **částky bonusu jsou mírně nižší oproti výpočtu z minimální mzdy v roce 2015**, což je způsobeno vyšší hrubou mzdou.

Stejně tak jako pro rok 2015, je dále uveden výpočet vycházející z průměrné mzdy v roce 2016. Protože oficiální údaj není v době dokončení této práce znám ani za 1. čtvrtletí roku 2016, vychází částka v níže uvedené tabulce z prognózy, kterou zveřejnilo Ministerstvo práce a sociálních věcí na svých webových stránkách. [51] Ministerstvo předpokládá růst průměrné nominální mzdy v roce 2016 v rozmezí 3,1 až 5,5 %. Průměrné mzda za rok 2016 pro potřeby případové studie byla stanovena na základě průměrné hodnoty z prognózy (4,3 %), kterou byla vynásobena průměrná mzda za rok 2015.

Tab. č. 23: Výpočet čistého příjmu v Kč z průměrné mzdy v roce 2016

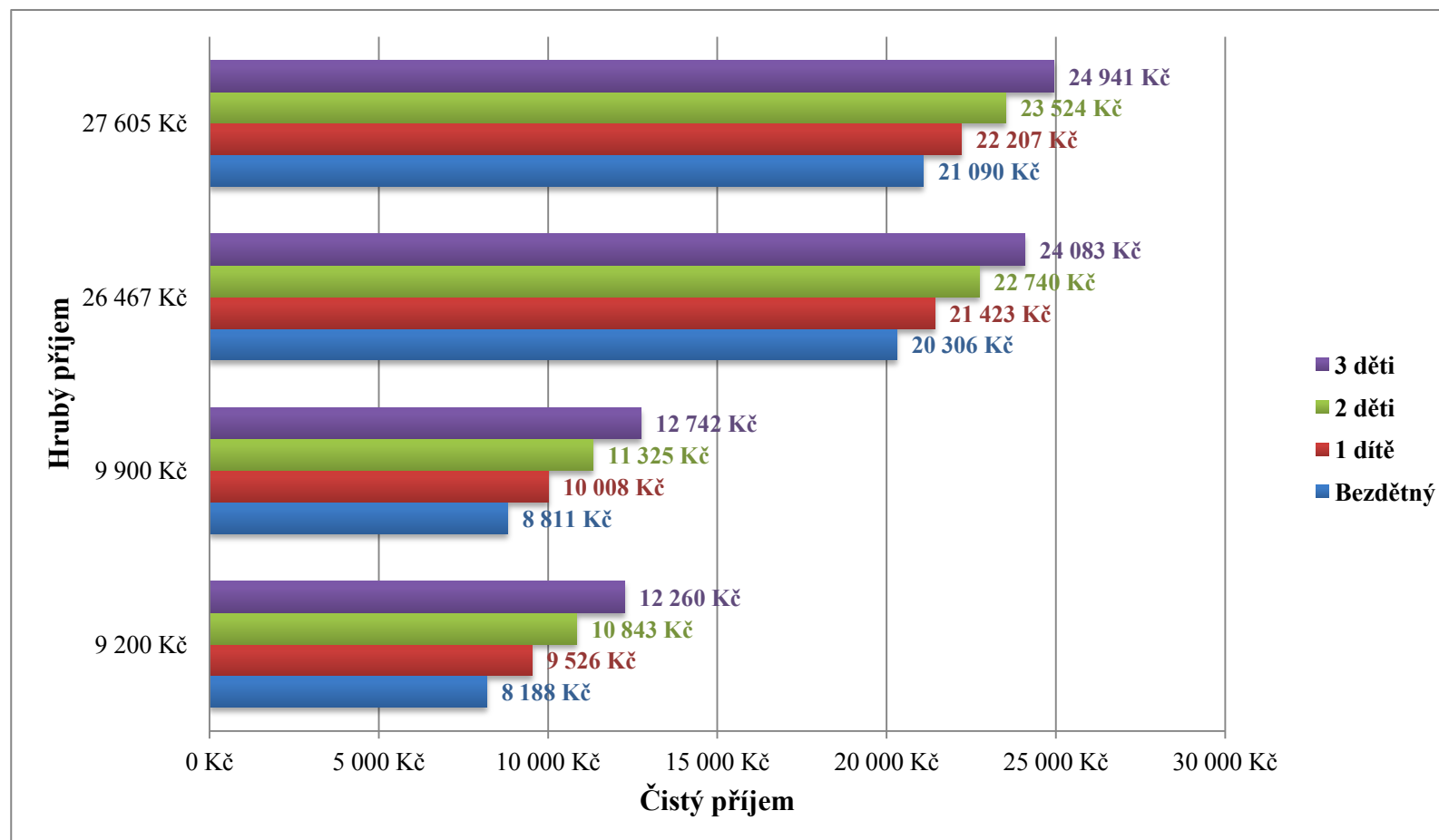
Hrubá mzda		Průměrná mzda v roce 2016			
		27 605 Kč			
Počet dětí		0	1	2	3
SP - zaměstnanec	6,5 %	1 794	1 794	1 794	1 794
ZP - zaměstnanec	4,5 %	1 242	1 242	1 242	1 242
Superhrubá mzda		36 991	36 991	36 991	36 991
Záloha na daň z příjmu před slevou	15 %	5 549	5 549	5 549	5 549
Sleva na poplatníka		2 070	2 070	2 070	2 070
Daňové zvýhodnění na dítě		0	1 117	2 434	3 851
Záloha na daň z příjmu po slevě		3 479	2 362	1 045	-372
Čistý příjem		21 090	22 207	23 524	24 941
SP - zaměstnavatel	25 %	6 901	6 901	6 901	6 901
ZP - zaměstnavatel	9 %	2 484	2 484	2 484	2 484

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Z tabulky č. 23 je patrné, že opět s rostoucím počtem dětí klesá záloha na dani z příjmu, kterou musí zaměstnanec odvést ze své hrubé mzdy. Pouze v případě 3 vyživovaných dětí vychází daňový bonus ve výši 372 Kč. Stejně tak roste se zvyšujícím se počtem vyživovaných dětí čistý příjem dané osoby.

Na následujícím grafu je stejně jako v první části případové studie zobrazen vývoj čistého příjmu při dané hrubé mzdě za předpokladu různého počtu dětí.

Obr. č. 15: Vývoj čistého příjmu v závislosti na velikosti hrubého příjmu a počtu dětí v České republice

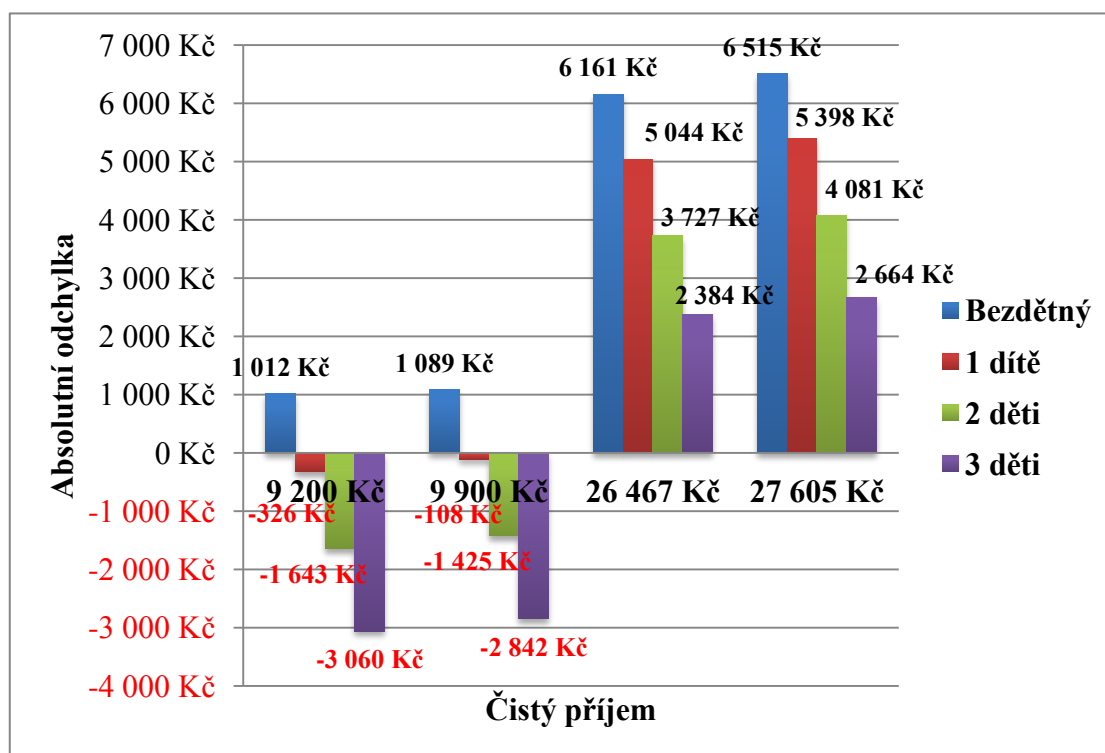


Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Z grafu na obrázku č. 15 lze vidět, že **při jakékoli úrovni hrubého příjmu platí, že s rostoucím počtem dětí, se zvyšuje čistá mzda**. Důvodem je uplatnění daňového zvýhodnění, jehož výše je v tomto případě diferenciovaná, tzn., není pro každé dítě v rodině shodná.

Na dalším grafu jsou znázorněny absolutní rozdíly mezi hrubým a čistým příjmem pracovníka s ohledem na počet dětí (podobně jako v předchozí části případové studie).

Obr. č. 16: Absolutní rozdíly mezi čistým a hrubým příjmem s ohledem na počet dětí



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Za předpokladu bezdětného zaměstnance při různých výších hrubé mzdy je rozdíl mezi čistým a hrubým příjmem vždy kladný, neboť nikdy nepřevyšuje čistá mzda mzdu hrubou. Dostává-li pracovník měsíčně minimální mzdu a má děti, na které uplatňuje daňové zvýhodnění, pak jeho čistá mzda je vyšší než hrubá, tzn., absolutní rozdíl je záporný (viz graf). V případě průměrné mzdy pak s rostoucím počtem dětí klesá rozdíl mezi vyplácenou mzdou a hrubým příjmem.

Následující tabulka zobrazuje, jak vysokou hrubou mzdu by měl mít zaměstnanec při konstantním a diferenciovaném daňovém zvýhodnění a s ohledem na počet dětí, aby jeho záloha na daň z příjmu po slevě byla nulová, tj. neodváděl by v podstatě žádnou daň z příjmu, ani by mu nebyl vyplácen daňový bonus.

Protože se sazby pojistného a daně z příjmu v průběhu let 2012 – 2016 neměnily, jsou čísla v tabulce platná pro všechny roky, ve kterých daná forma daňového zvýhodnění platila, tzn., hrubá mzda vypočtená pro nulovou zálohu na dani z příjmu po slevě za předpokladu konstantního daňového zvýhodnění je platná pro roky 2012 – 2014, stejně tak je to v případě diferenciovaného daňového zvýhodnění (období 2015 – 2016).

Tab. č. 24: Výše hrubé mzdy v Kč, při které je záloha na daň z příjmu nulová

		Konstantní daňové zvýhodnění			Diferenciované daňové zvýhodnění		
Hrubá mzda		15 856 Kč	21 413 Kč	26 970 Kč	15 856 Kč	22 408 Kč	29 458 Kč
Počet dětí		1	2	3	1	2	3
SP - zaměstnanec	6,5 %	1 031	1 392	1 753	1 031	1 457	1 915
ZP - zaměstnanec	4,5 %	714	964	1 214	714	1 008	1 326
Superhrubá mzda		21 247	28 693	36 140	21 247	30 027	39 474
Záloha na daň z příjmu před slevou	15 %	3 187	4 304	5 421	3 187	4 504	5 921
Sleva na poplatníka		2 070	2 070	2 070	2 070	2 070	2 070
Daňové zvýhodnění na dítě		1 117	2 234	3 351	1 117	2 434	3 851
Záloha na daň z příjmu po slevě		0	0	0	0	0	0
Čistý příjem		14 112	19 058	24 003	14 112	19 943	26 218
SP - zaměstnavatel	25 %	3 964	5 353	6 743	3 964	5 602	7 365
ZP - zaměstnavatel	9 %	1 427	1 927	2 427	1 427	2 017	2 651

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Čistý příjem v tomto případě tvoří hrubá mzda po odečtení pouze odvodů na pojistném na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, bez vlivu daně. Za předpokladu, že zaměstnanec má 1 dítě, vychází výše hrubého příjmu, při které je daňová povinnost nulová, shodná. Důvodem je skutečnost, že daňové zvýhodnění na jedno dítě zůstalo zachováno ve stejné částce.

Nicméně z porovnání je vidět, že při diferenciovaném daňovém zvýhodnění při dvou a třech dětech vychází větší hrubý příjem, při kterém zaměstnanec neodvádí žádnou daň a není mu vyplácen ani žádný daňový bonus. Největší rozdíl je u třech vyživovaných dětí, neboť za těchto podmínek je právě daňové zvýhodnění v diferenciované formě nejvyšší.

7.2 Řešení bodu č. 2 případové studie

Vliv počtu dětí v závislosti na právních předpisech platných v České republice v komparaci s platnými zákony ve Spolkové republice Německo.

Vliv počtu dětí na výpočet čisté mzdy je ve Spolkové republice Německo poněkud odlišný, neboť nemá vliv přímo na daň z příjmu, ale na církevní daň (pokud ji zaměstnanec odvádí) a na tzv. solidární přírážku.

V Německu je v mzdovém účetnictví potřeba zohlednit vícero aspektů než v ČR, jde zejména o:

- příslušnost k církvi, od níž se odvíjí povinnost odvádět církevní daň,
- zařazení do daňové třídy,
- počet vyživovaných dětí,
- spolkovou zemi, ve které zaměstnanec bydlí (důležité v případě posouzení maximálního vyměřovacího základu pro výpočet důchodového pojištění a pojištění pro případ dlouhodobé péče a též pro určení sazby církevní daně)

U bezdětných osob je též zohledňován věk, neboť pokud je zaměstnanec starší 23 let, platí příplatek 0,25 % k pojištění pro případ dlouhodobé péče.

V této případové studii je předpokládáno, že uvažovanému zaměstnanci je 35 let, bydlí ve spolkové zemi Brémy, je ženatý, je zařazen do IV. daňové třídy a je členem

církevního spolku (odvádí církevní daň). Dále je uvažováno, že je zdravotně pojištěn u německé pojišťovny Techniker Krankenkasse.

Spolková země Brémy je zvolena z důvodu, že v této zemi platila minimální mzda již před rokem 2015, tzn., předtím než byla zavedena celoplošná minimální mzda. Rodinný stav zaměstnance je stanoven s ohledem na předpoklad, že má pracovník děti. Zařazení do IV. daňové třídy vychází z toho, že se předpokládá, že má zaměstnanec manželku. Německá zdravotní pojišťovna Techniker Krankenkasse je zvolena z důvodu, že patří mezi největší v Německu z hlediska počtu pojištěnců. Potřebné procentní sazby pro výpočet dané zdravotní pojišťovnou budou převzaty z jejich webových stránek. [7]

V následující tabulce je uveden výpočet čistého příjmu německého zaměstnance z minimální mzdy platné v Brémách v roce 2012. Minimální mzda zákonem stanovená pro celou Spolkovou republiku Německo v té době ještě nebyla platná, neboť byla zavedena až v roce 2015. Z tohoto důvodu byla pro výpočet v této případové studii použita minimální hodinová mzda (8,50 €) platná pro spolkovou republiku Brémy. Měsíční částka byla stanovena jako hodinová sazba vynásobená počtem hodin týdenní pracovní doby (tzn. 40 hodin) a počtem týdnů v roce (52 týdnů) a poté vydělená 12 (počtem měsíců v roce). Tento postup byl zvolen po vzoru výpočtu používaného Eurostatem. [45]

Tab. č. 25: Výpočet čistého příjmu v eurech z minimální mzdy v roce 2012

Hrubá mzda		Minimální mzda 2012 (Brémy)			
		1 473 €			
Počet dětí		0	1	2	3
Zdravotní pojištění - zaměstnanec	8,2 %	120,79	120,79	120,79	120,79
Důchodové pojištění - zaměstnanec	9,8 %	144,35	144,35	144,35	144,35
Pojištění proti nezaměstnanosti - zaměstnanec	1,5 %	22,10	22,10	22,10	22,10
Pojištění dlouhodobé péče - zaměstnanec	0,975 %	18,04	14,36	14,36	14,36
Daň z příjmu		95,25	95,25	95,25	95,25
Solidární přírážka		2,85	0,00	0,00	0,00
Církevní daň		8,57	2,91	0,00	0,00
Čistý příjem		1 061,05	1 073,24	1 076,15	1 076,15
Zdravotní pojištění - zaměstnavatel	7,3 %	107,53	107,53	107,53	107,53
Důchodové pojištění - zaměstnavatel	9,8 %	144,35	144,35	144,35	144,35
Pojištění proti nezaměstnanosti - zaměstnavatel	1,5 %	22,10	22,10	22,10	22,10
Pojištění dlouhodobé péče - zaměstnavatel	0,975 %	14,36	14,36	14,36	14,36
Pojištění v souvislosti s náklady na mateřskou (Umlage 2)	0,39 %	5,74	5,74	5,74	5,74
Pojištění proti insolvenční	0,04 %	0,59	0,59	0,59	0,59

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Z tabulky č. 25 lze vyčíst, že **počet vyživovaných dětí nemá vliv v Německu na daň z příjmu, tak jako tomu je v České republice**. Nerozlišuje se tedy v této zemi pojem daňové zvýhodnění ani daňový bonus.

Jak lze z výše uvedeného výpočtu vidět, **počet dětí má v této zemi vliv v rámci mzdového účetnictví na solidární přírážku a církevní daň**, jejichž výše se odvíjí kromě počtu dětí též od výše vypočtené dani z příjmu.

S rostoucím počtem dětí stejně jako v České republice roste čistý příjem. Nicméně z důvodu nulové solidární přírážky a církevní daně za předpokladu dvou a tří dětí, vychází v těchto případech čistá mzda ve shodné výši. Částky daně z příjmu, solidární přírážky a církevní daně vycházejí z daňových tabulek platných v Německu pro daný rok.

Na odvody pojistného zaměstnancem nemá počet dětí pracovníka vliv s výjimkou bezdětného člověka staršího 23 let. Protože uvažovaný zaměstnanec má 35 let, **tak za předpokladu, že nemá děti, zaplatí o 0,25 % více na pojištění dlouhodobé péče.**

Z tabulky č. 25 jsou rovněž patrné odvody zaměstnavatele za zaměstnance. V porovnání s Českou republikou je těchto odvodů více. Zaměstnavatel kromě výše uvedených odvodů ještě může odvádět příspěvky na pojištění v souvislosti s mzdovými náklady v době nemoci zaměstnance (Umlage 1). Toto pojistné však odvádí pouze firmy, které mají do 30 zaměstnanců, a navíc sazby pro tento druh pojištění si stanovuje každá zdravotní pojišťovna sama a nabízí jich dokonce více k výběru zaměstnavateli. Z uvedených důvodů není s tímto pojištěním ve výpočtech v této případové studii kalkulováno.

Procentní sazba pojištění v souvislosti s náklady na mateřskou, které je povinné pro všechny firmy, se odvíjí od toho, u které zdravotní pojišťovny je zaměstnanec pojištěn. Pro výpočet čistého příjmu v tomto případě byly použity sazby německé pojišťovny Techniker Krankenkasse.

Stejný výpočet čistého příjmu pro rok 2012 je uveden dále. Jediným rozdílem je výše hrubé mzdy, kterou tentokrát představuje průměrná mzda v Německu v roce 2012.

Tab. č. 26: Výpočet čistého příjmu v eurech z průměrné mzdy v roce 2012

Hrubá mzda		Průměrná mzda 2012			
		3 391 €			
Počet dětí		0	1	2	3
Zdravotní pojištění - zaměstnanec	8,2 %	278,06	278,06	278,06	278,06
Důchodové pojištění - zaměstnanec	9,8 %	332,32	332,32	332,32	332,32
Pojištění proti nezaměstnanosti - zaměstnanec	1,5 %	50,87	50,87	50,87	50,87
Pojištění dlouhodobé péče - zaměstnanec	0,975%	41,54	33,06	33,06	33,06
Daň z příjmu		577,66	577,66	577,66	577,66
Solidární přírážka		31,77	26,54	21,56	16,85
Církevní daň		51,99	43,43	35,29	27,58
Čistý příjem		2 026,80	2 049,06	2 062,18	2 074,60
Zdravotní pojištění - zaměstnavatel	7,3 %	247,54	247,54	247,54	247,54
Důchodové pojištění - zaměstnavatel	9,8 %	332,32	332,32	332,32	332,32
Pojištění proti nezaměstnanosti - zaměstnavatel	1,5 %	50,87	50,87	50,87	50,87
Pojištění dlouhodobé péče - zaměstnavatel	0,975%	33,06	33,06	33,06	33,06
Pojištění v souvislosti s náklady na mateřskou (Umlage 2)	0,39 %	13,22	13,22	13,22	13,22
Pojištění proti insolvenční	0,04 %	1,36	1,36	1,36	1,36

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Protože je hrubá mzda zaměstnance v tomto výpočtu vyšší než v předcházejícím, je z něj lépe vidět vliv počtu dětí na mzdové nároky pracovníka. **Za předpokladu průměrné mzdy s rostoucím počtem dětí zaměstnanec klesá církevní daň a solidární přírážka, nicméně rozdíly nejsou příliš vysoké.** Jde zhruba o 5 euro. Obdobně roste čistý příjem zaměstnance. Daň z příjmu zůstává stejná, neboť na ni počet dětí nemá vliv.

V roce 2013 zůstala v Brémách výše minimální mzdy na shodné úrovni jako v předchozím roce. Nicméně ke změnám v některých sazbách pojistného došlo. Celý výpočet čistého příjmu z minimální a průměrné mzdy je uveden v přílohách C a D.

V následujícím roce (2014) se hodinová sazba minimální mzdy v Brémách zvýšila na 8,80 euro/hodinu, ale sazby pojistného zůstaly shodné s rokem 2013. Výpočet čistého příjmu zaměstnance ve zmiňovaném roce je uveden v následující tabulce.

Tab. č. 27: Výpočet čistého příjmu v eurech z minimální mzdy v roce 2014

Hrubá mzda		Minimální mzda 2014 (Brémy)			
		1 525 €			
Počet dětí		0	1	2	3
Zdravotní pojištění - zaměstnanec	8,2 %	125,05	125,05	125,05	125,05
Důchodové pojištění - zaměstnanec	9,45 %	144,11	144,11	144,11	144,11
Pojištění proti nezaměstnanosti - zaměstnanec	1,5 %	22,88	22,88	22,88	22,88
Pojištění dlouhodobé péče - zaměstnanec	1,025%	19,44	15,63	15,63	15,63
Daň z příjmu		99,50	99,50	99,50	99,50
Solidární přírážka		3,70	0,00	0,00	0,00
Církevní daň		8,96	3,13	0,00	0,00
Čistý příjem		1 101,36	1 114,70	1 117,83	1 117,83
Zdravotní pojištění - zaměstnavatel	7,3 %	111,33	111,33	111,33	111,33
Důchodové pojištění - zaměstnavatel	9,45 %	144,11	144,11	144,11	144,11
Pojištění proti nezaměstnanosti - zaměstnavatel	1,5 %	22,88	22,88	22,88	22,88
Pojištění dlouhodobé péče - zaměstnavatel	1,025%	15,63	15,63	15,63	15,63
Pojištění v souvislosti s náklady na mateřskou (Umlage 2)	0,33 %	5,03	5,03	5,03	5,03
Pojištění proti insolvenční	0,15 %	2,29 €	2,29 €	2,29 €	2,29 €

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

I z této tabulky lze vyčíst, že s rostoucím počtem dětí klesají odvody solidární přírážky a církevní daně. Stejně jako v roce 2012 za předpokladu dvou a tří dětí jsou solidární přírážka a církevní daň nulové. Čistý příjem je v těchto případech též shodný. Bezdětný zaměstnanec má rovněž zvýšenou sazbu pojištění dlouhodobé péče.

Stejný výpočet čistého příjmu je proveden dále pro průměrnou mzdu v Německu v roce 2014. Jelikož průměrný příjem je více než 2 krát vyšší než minimální měsíční mzda,

jsou odvody zaměstnance jak na pojistném, tak na dani též výraznější. Vše přehledně znázorňuje následující tabulka.

Tab. č. 28: Výpočet čistého příjmu v eurech z průměrné mzdy v roce 2014

Hrubá mzda		Průměrná mzda 2014			
		3 527 €			
Počet dětí		0	1	2	3
Zdravotní pojištění - zaměstnanec	8,2 %	289,21	289,21	289,21	289,21
Důchodové pojištění - zaměstnanec	9,45 %	333,30	333,30	333,30	333,30
Pojištění proti nezaměstnanosti - zaměstnanec	1,5 %	52,91	52,91	52,91	52,91
Pojištění dlouhodobé péče - zaměstnanec	1,025 %	44,97	36,15	36,15	36,15
Daň z příjmu		604,00	604,00	604,00	604,00
Solidární přírážka		33,22	28,05	22,99	18,18
Církevní daň		54,36	45,91	37,63	29,76
Čistý příjem		2 115,03	2 137,47	2 150,81	2 163,49
Zdravotní pojištění - zaměstnavatel	7,3 %	257,47	257,47	257,47	257,47
Důchodové pojištění - zaměstnavatel	9,45 %	333,30	333,30	333,30	333,30
Pojištění proti nezaměstnanosti - zaměstnavatel	1,5 %	52,91	52,91	52,91	52,91
Pojištění dlouhodobé péče - zaměstnavatel	1,025 %	36,15	36,15	36,15	36,15
Pojištění v souvislosti s náklady na mateřskou (Umlage 2)	0,33 %	11,64	11,64	11,64	11,64
Pojištění proti insolvenci	0,15 %	5,29	5,29	5,29	5,29

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Za předpokladu hrubé mzdy ve výši průměrného příjmu ve výši 3 527 eur, sazeb pojištění a daňových tabulek platných pro rok 2014, vychází daň z příjmu zaměstnance 604 eur. **Solidární přírážka a církevní daň nejsou v žádném případě nulové a s rostoucím počtem dětí klesají.**

Dne 1. 1. 2015 byla v Německu zavedena zákonná minimální mzda ve výši 8,50 eur za hodinu, která platí celoplošně pro celou zemi. V témže roce začal rovněž platit povinný odvod individuálního příspěvku ke zdravotnímu pojištění, jehož sazbu si volí každá zdravotní pojišťovna sama. V dále uvedených výpočtech je použita sazba pojišťovny Techniker Krankenkasse, které činila v roce 2015 0,8 % a v roce 2016 je stanovena její výše na 1 %.

Následující tabulky zobrazuje výpočet čistého příjmu zaměstnance v Německu pro rok 2015 za předpokladu různého počtu vyživovaných dětí. Hrubou mzdu představuje právě výše zmíněná minimální mzda.

Tab. č. 29: Výpočet čistého příjmu v eurech z minimální mzdy v roce 2015

Hrubá mzda		Minimální mzda 2015 (celá SRN)			
		1 473 €			
Počet dětí		0	1	2	3
Zdravotní pojištění (vč. individuál. příspěvku) - zaměstnanec	8,1 %	119,31	119,31	119,31	119,31
Důchodové pojištění - zaměstnanec	9,35 %	137,73	137,73	137,73	137,73
Pojištění proti nezaměstnanosti - zaměstnanec	1,5 %	22,10	22,10	22,10	22,10
Pojištění dlouhodobé péče - zaměstnanec	1,175 %	20,99	17,31	17,31	17,31
Daň z příjmu		63,50	63,50	63,50	63,50
Solidární přírážka		0,00	0,00	0,00	0,00
Církevní daň		5,72	0,00	0,00	0,00
Čistý příjem		1 103,66	1 113,06	1 113,06	1 113,06
Zdravotní pojištění - zaměstnavatel	7,3 %	107,53	107,53	107,53	107,53
Důchodové pojištění - zaměstnavatel	9,35 %	137,73	137,73	137,73	137,73
Pojištění proti nezaměstnanosti - zaměstnavatel	1,5 %	22,10	22,10	22,10	22,10
Pojištění dlouhodobé péče - zaměstnavatel	1,175 %	17,31	17,31	17,31	17,31
Pojištění v souvislosti s náklady na mateřskou (Umlage 2)	0,49 %	7,22	7,22	7,22	7,22
Pojištění proti insolvenční	0,15 %	2,21	2,21	2,21	2,21

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Z tabulky č. 29 je patrné, že **solidární přírážka je ve všech uvažovaných situacích nulová**. To je dáno tím, že daň z příjmu vychází nižší než 81 eur a tím pádem z ní není stanovována solidární přírážka. Určitá výše církevní daně je vychází pouze za předpokladu bezdětného zaměstnance.

Z tohoto výpočtu lze rovněž vidět, i když výše minimální mzdy je všech sledovaných letech shodná (výjimku tvoří pouze rok 2014), mění se každý rok daňová povinnost pracovníka, což je dáno každoroční změnou daňových tabulek.

K sazbě zdravotního pojištění 7,3 % (za zaměstnance) je v tabulce ještě započten individuální příspěvek ve výši 0,8 %. U bezdětného pracovníka je rovněž vyšší odvod na pojistném dlouhodobé péče. Čistý příjem se v tomto výpočtu téměř nemění, neboť vliv počtu dětí je pouze nepatrný a to jen za předpokladu osoby, která nemá děti.

Je-li za hrubou mzdu v roce 2015 považován průměrný příjem, je vliv dětí na mzdové nároky zaměstnance výraznější (viz tab. č. 30).

Tab. č. 30: Výpočet čistého příjmu v eurech z průměrné mzdy v roce 2015

Hrubá mzda		Průměrná mzda 2015			
		3 612 €			
Počet dětí		0	1	2	3
Zdravotní pojištění (vč. individuál. Příspěvku) - zaměstnanec	8,1 %	292,57	292,57	292,57	292,57
Důchodové pojištění - zaměstnanec	9,35 %	337,72	337,72	337,72	337,72
Pojištění proti nezaměstnanosti - zaměstnanec	1,5 %	54,18	54,18	54,18	54,18
Pojištění dlouhodobé péče - zaměstnanec	1,175 %	51,47	42,44	42,44	42,44
Daň z příjmu		599,75	599,75	599,75	599,75
Solidární přírážka		32,98	26,51	20,20	14,30
Církevní daň		53,98	43,39	33,05	23,40
Čistý příjem		2 189,35	2 215,44	2 232,09	2 247,64
Zdravotní pojištění - zaměstnavatel	7,3 %	263,68	263,68	263,68	263,68
Důchodové pojištění - zaměstnavatel	9,35 %	337,72	337,72	337,72	337,72
Pojištění proti nezaměstnanosti - zaměstnavatel	1,5 %	54,18	54,18	54,18	54,18
Pojištění dlouhodobé péče - zaměstnavatel	1,175 %	42,44	42,44	42,44	42,44
Pojištění v souvislosti s náklady na mateřskou (Umlage 2)	0,49 %	17,70	17,70	17,70	17,70
Pojištění proti insolvenci	0,15 %	5,42	5,42	5,42	5,42

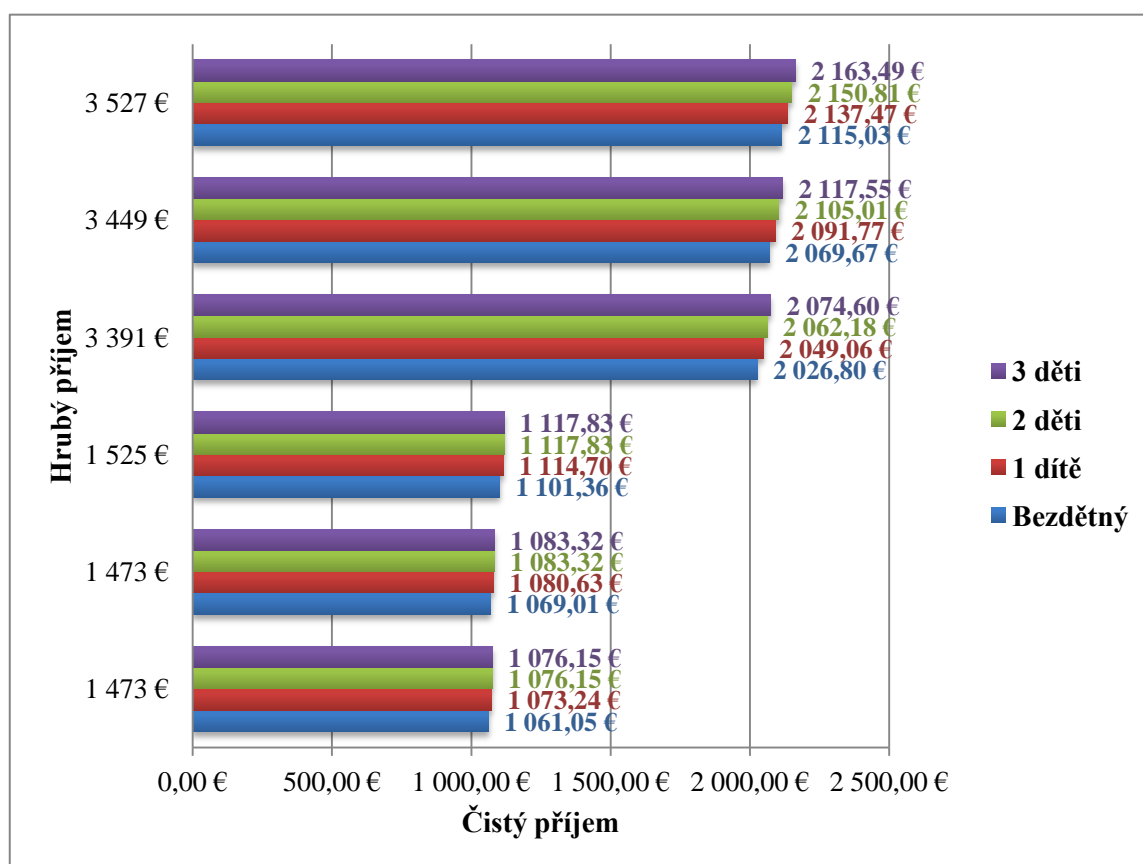
Zdroj: vlastní zpracování, 2016

I přesto, že vzrostla průměrná mzda v roce 2015 oproti roku 2014, daň z příjmu stanovená v souladu s měsíčními daňovými tabulkami je mírně nižší než v předchozím roce. Od toho se odvíjí nepatrně snížený odvod na solidární přírážce a církevní dani, který svou klesající tendencí při rostoucím počtu dětí zvyšuje mírně čistý příjem.

Výpočty pro rok 2016, kdy základnou pro stanovení čistého příjmu je nejprve minimální mzda a poté i průměrný výdělek zaměstnanců v Německu, jsou uvedeny v přílohách E a F. Průměrná mzda v tomto případě byla stanovena na základě prognózy, neboť její výše není v době odevzdání této diplomové práce ještě známa ani za 1. čtvrtletí roku.

Dále jsou uvedeny grafy, které předchozí výpočty zpřehledňují.

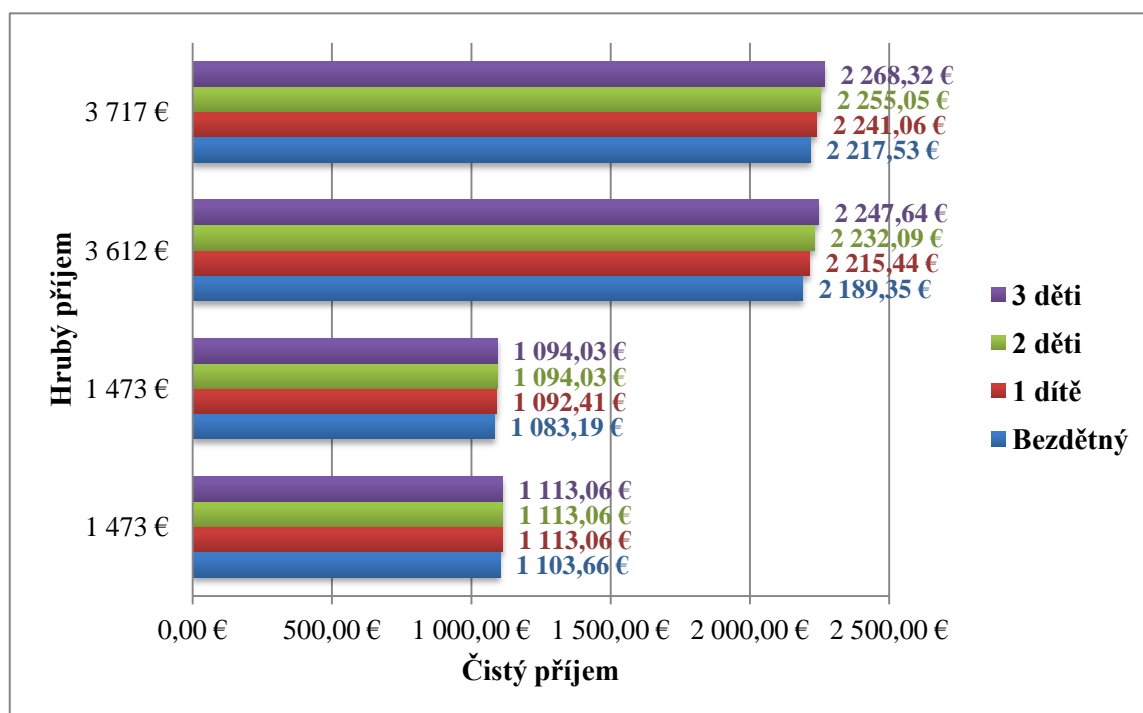
Obr. č. 17: Vývoj čistého příjmu v závislosti na velikosti hrubého příjmu a počtu dětí v Německu (2012 – 2014)



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Graf s vývojem byl kvůli přehlednosti rozdělen dvou obrázky ve shodě s první částí případové studie, tzn. na období let 2012 – 2014 a období 2015 – 2016.

Obr. č. 18: Vývoj čistého příjmu v závislosti na velikosti hrubého příjmu a počtu dětí v Německu (2015 – 2016)



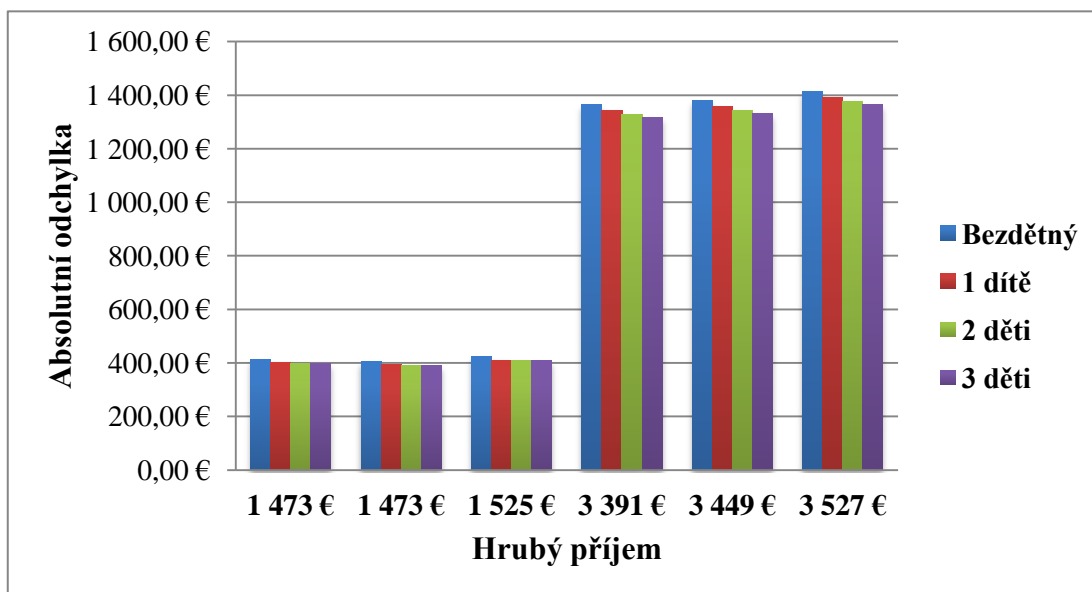
Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Z uvedených grafů vyplývá, že **počet dětí ve Spolkové republice Německo má minimální vliv na výši mzdových nároků jednotlivých zaměstnanců**. Tento graf znázorňuje vývoj čistého příjmu s ohledem na počet vyživovaných dětí pracovníka při dané úrovni hrubé mzdy.

Za předpokladu výdělku ve výši minimální mzdy jsou rozdíly v čistém příjmu skutečně nepatrné i s ohledem na každoročně se měnící daňové tabulky a změny v sazbách pojistného.

U průměrné hrubé mzdy jsou rozdíly již mírně vyšší, nicméně nejde o nijak zvlášť výrazné částky. Absolutní rozdíly mezi hrubým a čistým příjmem ilustrují následující grafy, které jsou rovněž rozděleny do dvou období.

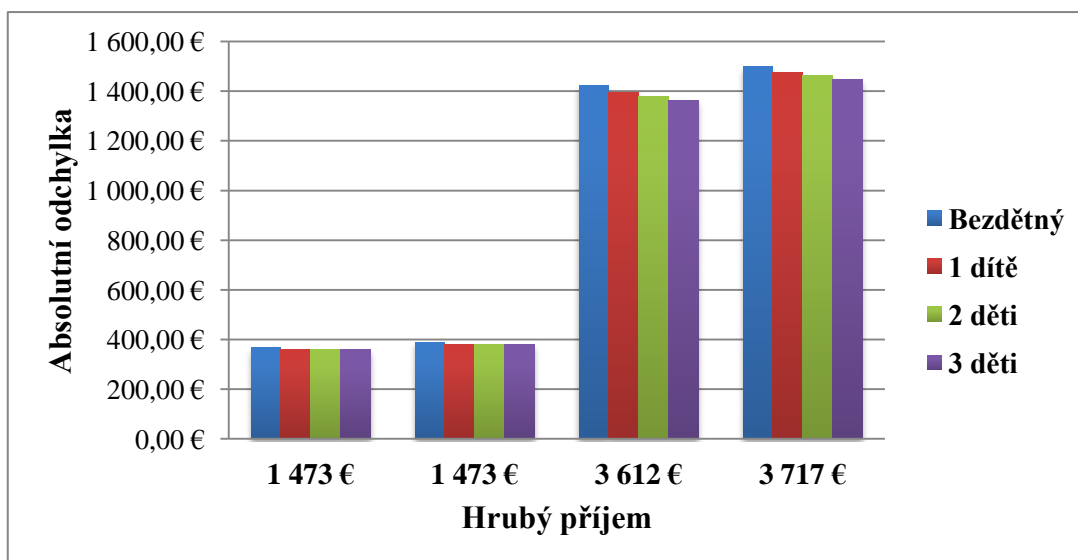
Obr. č. 19: Absolutní rozdíly mezi čistým a hrubým příjmem s ohledem na počet dětí v Německu (2012 – 2014)



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Rozdíly mezi čistým a hrubým příjmem jsou nepatrné a za předpokladu hrubého výdělku ve výši minimální mzdy jsou dokonce při 2 a 3 dětech shodné.

Obr. č. 20: Absolutní rozdíly mezi čistým a hrubým příjmem s ohledem na počet dětí v Německu (2015 – 2016)

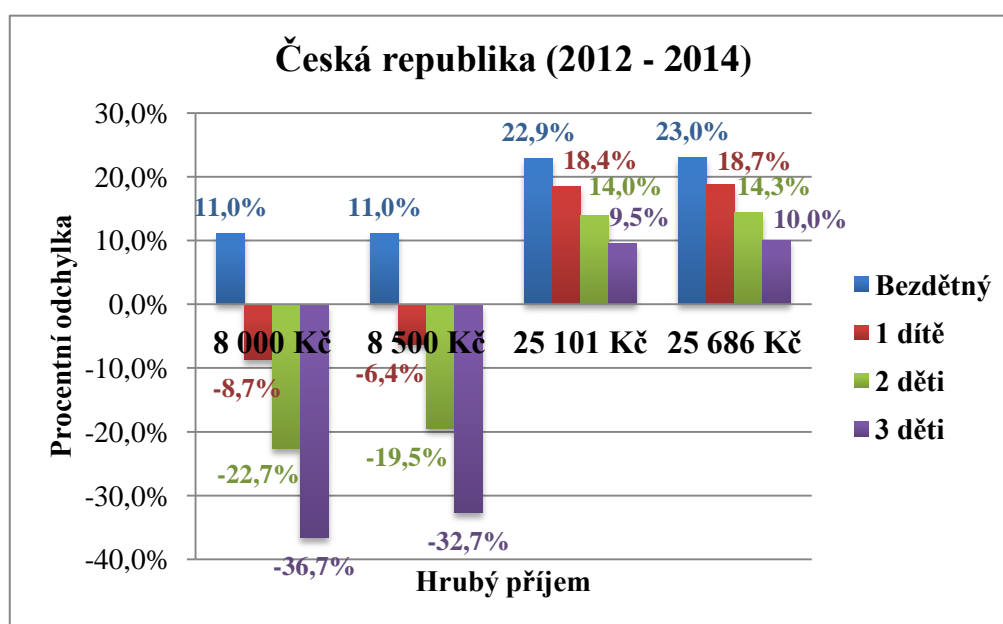


Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Jak je patrné z předchozích grafů, u minimální mzdy za předpokladu dvou a tří dětí, vychází shodný rozdíl mezi hrubým a čistým příjmem, neboť výše čisté mzdy se v obou případech nemění.

Aby bylo možné rozdíly v mzdových nárocích zaměstnanců v obou uvažovaných zemích lépe porovnat, byly autorkou práce vytvořeny dva grafy, které znázorňují rozdíly mezi hrubým a čistým příjmem v procentech.

Obr. č. 21: Procentní rozdíly mezi čistým a hrubým příjmem s ohledem na počet dětí v ČR (2012 – 2014)

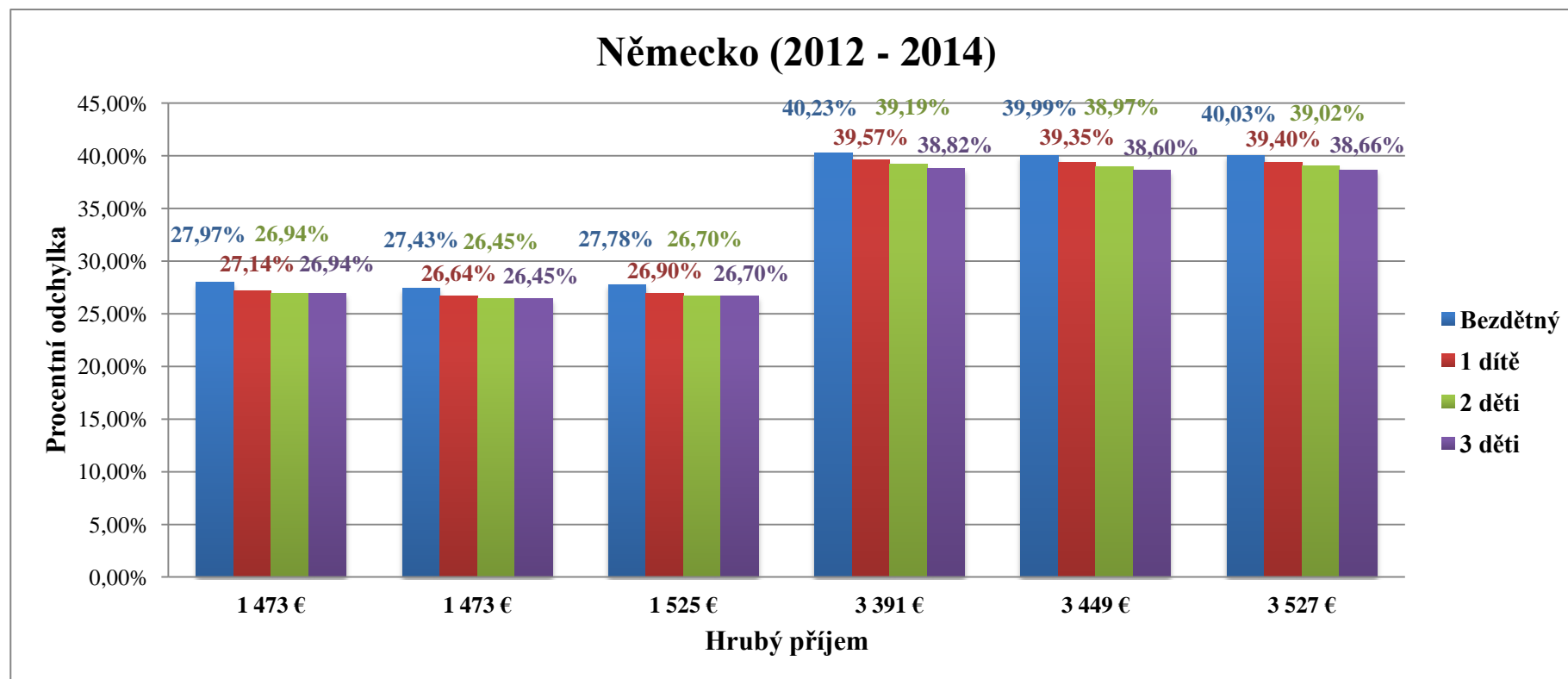


Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Při hrubé mzdě ve výši zákonem stanoveného minimálního měsíčního příjmu vychází za předpokladu, že zaměstnanec má děti, na které uplatňuje daňové zvýhodnění (bez ohledu na počet), záporný procentní rozdíl. Důvodem je to, že čistá mzda převyšuje hrubou. Záporný rozdíl roste se zvyšujícím se počtem vyživovaných dětí.

Za předpokladu bezdětného zaměstnance je rozdíl mezi hrubou a čistou mzdou u minimální mzdy 11 %, u průměrné mzdy pak zhruba o 12 % vyšší, přičemž minimální mzda představuje přibližně 32 % průměrného příjmu v roce 2012 a 33 % v letech 2013 - 2014. Rozdíly při předpokladu různého počtu vyživovaných dětí a průměrné hrubé mzdy pak představují cca 4,3 – 4,5 %.

Obr. č. 22: Procentní rozdíly mezi čistým a hrubým příjmem s ohledem na počet dětí v SRN (2012 – 2014)



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Z grafu procentních rozdílů pro Spolkovou republiku Německo vyplývá, že **ve srovnání s Českou republikou jsou rozdíly mezi hrubým a čistým příjmem daleko vyšší a to jak při minimální, tak průměrné mzdě.** V Německu zaměstnanec odvádí na daních a pojistném ze mzdy větší procento než v ČR. Nejvíce rozdílná je situace, kdy je uvažováno, že zaměstnanec má 3 děti a pobírá minimální mzdu. Procentní odchylka v příjmu je v tomto případě v ČR v průměru - 34,7 % a v SRN pak přibližně 26,7 %, což představuje více než 61 % rozdíl mezi oběma zeměmi.

Nejmenší rozdíl mezi hrubou a čistou mzdou je za předpokladu bezdětného zaměstnance, který má hrubý příjem ve výši minimální mzdy. Nicméně jednotlivé odchylky čistého příjmu v rámci dané hladiny hrubé mzdy jsou v Německu minimální (cca 1 %) za předpokladu jakéhokoli počtu dětí, tzn. vliv počtu dětí na skutečný příjem zaměstnance je ve srovnání s Českou republikou nepatrný.

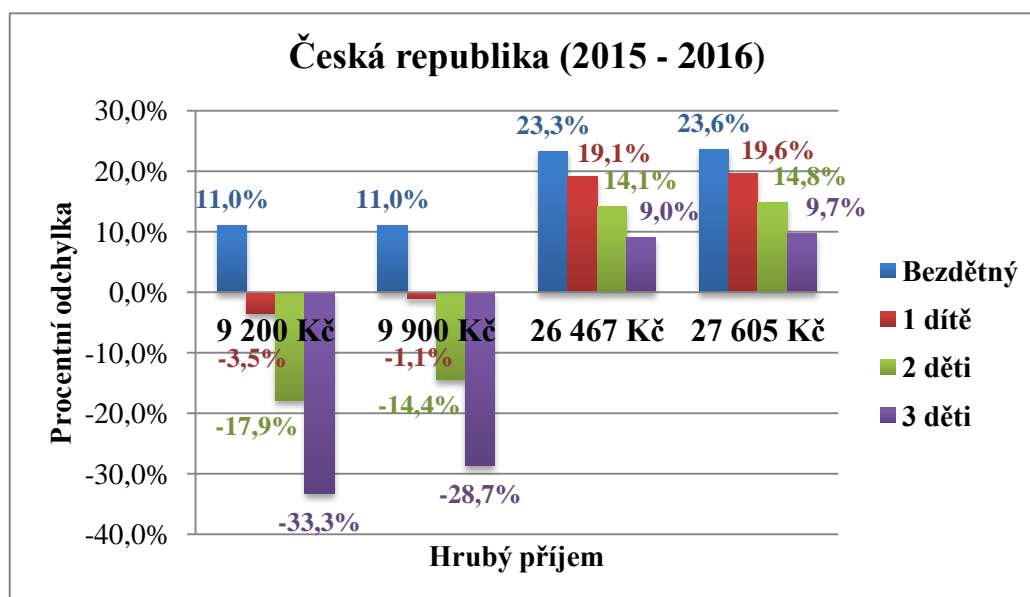
Z výše uvedeného závěru by se mohlo zdát, že v Německu nejsou rodiny s dětmi příliš podporovány v porovnání s Českou republikou, avšak opak je pravdou. **Počet dětí sice není příliš zohledňován v rámci výpočtu mzdy, ale zato jsou rodičům poskytovány přídavky na děti (Kindergeld) bez ohledu na výši příjmu.** V ČR lze přídavky na děti též nárokovat, nicméně pouze za předpokladu nepřekročení určité hranice příjmu, přičemž výše této sociální dávky se odvíjí od věku dítěte. [31] [54]

Ve Spolkové republice Německo je výše přídaveků na děti závislá na počtu dětí, podobně jako je odstupňováno v České republice daňové zvýhodnění na vyživované děti. Přídavky na děti v této zemi upravuje zákon o dani příjmu a spolkový zákon o přídavecích na děti (Bundeskindergeldgesetz). [31]

Téměř shodné závěry jako z předchozích grafů plynou i z porovnání dalšího období (2015 – 2016), kdy v České republice platí diferenciované daňové zvýhodnění na děti. Pro Spolkovou republiku se v tomto ohledu v podstatě téměř nic nezměnilo. Jedinou změnou je každoroční aktualizace daňových tabulek, která přináší mírně odlišnou výši daně z příjmu, ze které se odvíjí částka solidární přírážky a církevní daně i při stejné hrubé mzdě.

Vše přehledně ilustrují následující grafy.

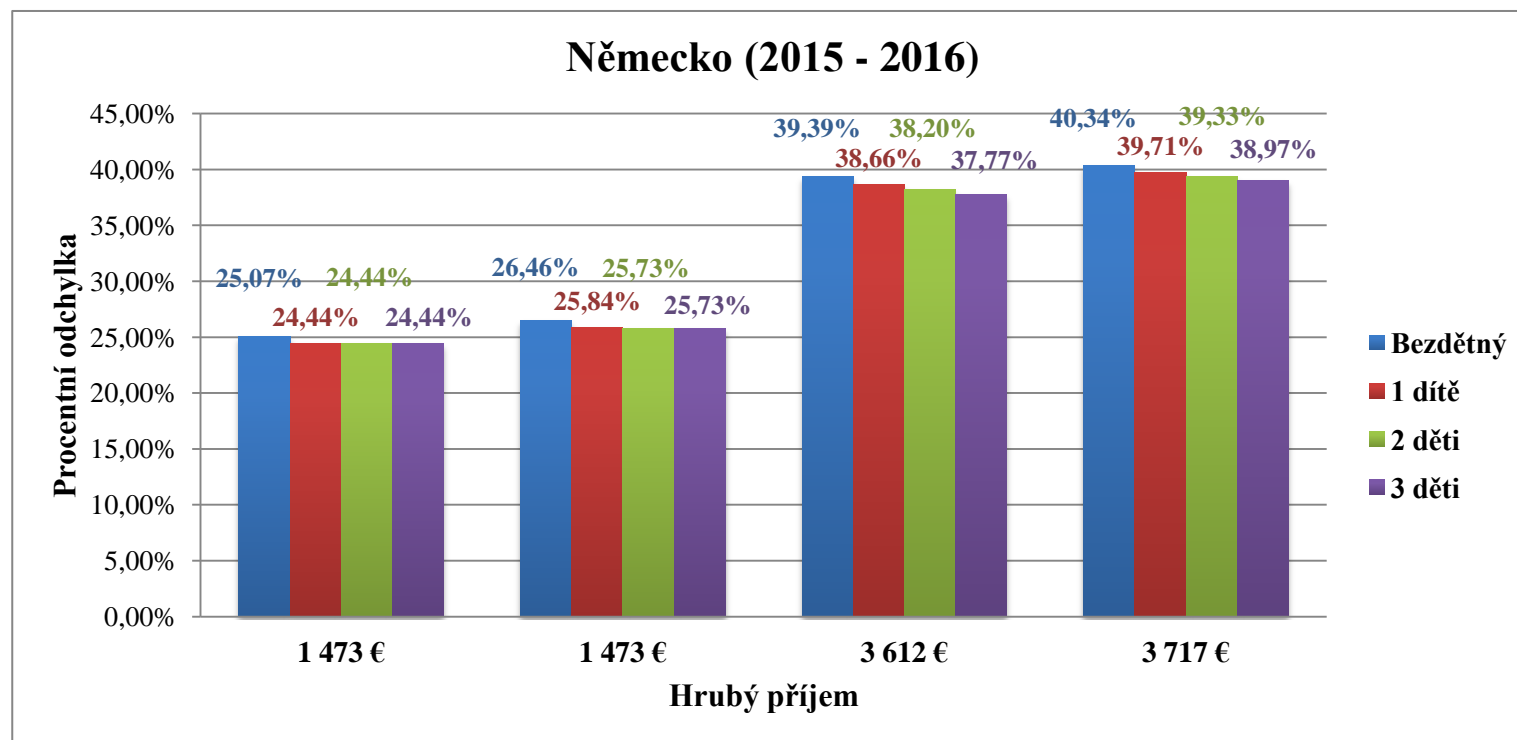
Obr. č. 23: Procentní rozdíly mezi čistým a hrubým příjmem s ohledem na počet dětí v ČR (2015 – 2016)



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Stejně jako v předchozím období i v tomto platí, že při minimální mzdě a dětech má zaměstnanec vyšší čistou mzdu než hrubou, nicméně tyto **rozdíly jsou nižší vlivem diferenciovaného daňového zvýhodnění oproti konstantnímu daňovému zvýhodnění**. U průměrné hrubé mzdy nejsou rozdíly ve srovnání konstantní a diferenciované zvýhodnění příliš výrazné.

Obr. č. 24: Procentní rozdíly mezi čistým a hrubým příjmem s ohledem na počet dětí v SRN (2015 – 2016)



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

I v letech 2015 - 2016 jsou výrazně vyšší rozdíly mezi hrubým a čistým příjmem ve Spolkové republice Německo ve srovnání s Českou republikou. Procentní rozdíly mezi hrubou a čistou mzdou v Německu při porovnání bezdětného zaměstnance a pracovníka s dětmi jsou rovněž minimální. Za předpokladu dvou a tří zaměstnanců jsou rozdíly při výši hrubého příjmu rovnající se minimální mzdě v roce 2015 dokonce nulové.

V České republice zaměstnanec ze své hrubé mzdy odvede maximálně 23,6 % a to za předpokladu, že je bezdětný. V Německu však nejvyšší procentní rozdíl představuje 40,34 %, nicméně rovněž za předpokladu pracovníka, který nemá děti a pobírá průměrnou mzdu.

Závěr

Mzdový systém není v každé zemi stejný. Tato práce se zabývala porovnáním mzdových systémů dvou zemí – České republiky a Německa jak z pohledu teorie, tak praktickou ukázkou na konkrétních výpočtech.

Řada rozdílů existuje ve formách pracovních poměrů, kdy každá země kromě klasického pracovního poměru nabízí i řadu tzv. specifických forem zaměstnávání, které mají stanoveny podmínky, při kterých mohou být uplatněny.

Odlišnosti lze najít dále v příplatcích ke mzdě a též v odvodech z hrubého příjmu. V obou zemích je odváděna daň z příjmu, nicméně v Německu se odečítá navíc ještě církevní daň a solidární přírážky.

Konkrétní výpočty v rámci praktické části diplomové práce byly zaměřeny na ukázkou vlivu počtu dětí na výši skutečné mzdy, kterou zaměstnanec obdrží. Z těchto výpočtů vyplývá, že ve Spolkové republice Německo počet dětí nemá příliš velký vliv na mzdu oproti České republice. Navíc v Německu není počet dětí zohledňován v rámci stanovení daně z příjmu, nýbrž při výpočtu výše církevní daně a tzv. solidární přírážky, což jsou odvody z příjmu, které v ČR neexistují. Nicméně zase oproti České republice není nárok na sociální dávky v podobě přídatků na děti závislý na výši příjmu rodičů.

V SRN se dále rozlišuje více druhů pojištění, na které jsou odváděny příspěvky v rámci zúčtování mezd.

V praktické části práce byl rovněž analyzován systém odměňování v rámci vybraného českého podniku, ze kterého lze vidět, jak jsou odměňovány různé skupiny zaměstnanců společnosti, z jakých složek se jejich příjem skládá a jaké formy mzdy jsou v podniku používány. Ve vybrané společnosti nebyl zjištěn žádný nesoulad způsobu odměňování s právními předpisy. Jediným návrhem na zlepšení v rámci systému odměňování je zavedení úkolové mzdy pro všechny činnosti prováděné traktoristy.

Přínosem této práce je nalezení rozdílů v mzdových systémech Německa a České republiky, dále ilustrace vlivu počtu dětí na mzdové nároky v prvé řadě v rámci českých právních předpisů s ohledem na jejich změny v průběhu let 2012 – 2015 a dále komparace zjištěného se situací ve Spolkové republice Německo.

Seznam tabulek

Tab. č. 1: Přehled výše ročních a měsíčních slev na dani	21
Tab. č. 2: Daňové zvýhodnění na vyživované děti	22
Tab. č. 3: Sazby pojistného odváděného zaměstnavatelem za zaměstnance	23
Tab. č. 4: Vývoj výše minimální mzdy v letech 2010 - 2015	26
Tab. č. 5: Výše daňového zvýhodnění na děti v letech 2012 - 2015	27
Tab. č. 6: Vývoj maximálního vyměřovacího základu pojistného na sociální zabezpečení v Kč	28
Tab. č. 7: Porovnání specifických forem pracovního poměru	33
Tab. č. 8: Mzdové složky	39
Tab. č. 9: Klasifikace daňových tříd dle zákona o dani z příjmů	40
Tab. č. 10: Hraniční částky při stanovování solidární přírážky dle daňových tříd	41
Tab. č. 11: Srovnání ostatních pracovních poměrů v obou zemích	50
Tab. č. 12: Srovnání příplatků ke mzdě v obou zemích dle právních předpisů platných k 1. 1. 2016	51
Tab. č. 13: Porovnání obecných sazeb pojistného k 1. 1. 2016	54
Tab. č. 14: Vývoj výsledku hospodaření, bilanční sumy a osobních nákladů v tisících Kč v letech 2011 – 2014 v Kč	56
Tab. č. 15: Počet zaměstnanců podle profesí v jednotlivých letech	57
Tab. č. 16: Výpočet čistého příjmu v Kč z minimální mzdy v roce 2012	67
Tab. č. 17: Výpočet čistého příjmu v Kč z průměrné mzdy v roce 2012	68
Tab. č. 18: Výpočet čistého příjmu v Kč z minimální mzdy v letech 2013 a 2014	69
Tab. č. 19: Výpočet čistého příjmu v Kč z průměrné mzdy v roce 2014	70
Tab. č. 20: Výpočet čistého příjmu v Kč z minimální mzdy v roce 2015	73
Tab. č. 21: Výpočet čistého příjmu v Kč z průměrné mzdy v roce 2015	74
Tab. č. 22: Výpočet čistého příjmu v Kč z minimální mzdy v roce 2016	75
Tab. č. 23: Výpočet čistého příjmu v Kč z průměrné mzdy v roce 2016	76
Tab. č. 24: Výše hrubé mzdy v Kč, při které je záloha na daň z příjmu nulová	80
Tab. č. 25: Výpočet čistého příjmu v eurech z minimální mzdy v roce 2012	83
Tab. č. 26: Výpočet čistého příjmu v eurech z průměrné mzdy v roce 2012	85
Tab. č. 27: Výpočet čistého příjmu v eurech z minimální mzdy v roce 2014	86

Tab. č. 28: Výpočet čistého příjmu v eurech z průměrné mzdy v roce 2014	87
Tab. č. 29: Výpočet čistého příjmu v eurech z minimální mzdy v roce 2015	88
Tab. č. 30: Výpočet čistého příjmu v eurech z průměrné mzdy v roce 2015	89

Seznam obrázků

Obr. č. 1: Schéma zobrazující výpočet hrubé mzdy	14
Obr. č. 2: Schéma výpočtu čisté mzdy	19
Obr. č. 3: Vývoj minimální měsíční mzdy v ČR	26
Obr. č. 4: Schéma zobrazující výpočet celkové hrubé mzdy	35
Obr. č. 5: Schéma zobrazující výpočet čisté mzdy	38
Obr. č. 6: Vývoj maximálního vyměřovacího základu pro zdravotní pojištění.....	48
Obr. č. 7: Vývoj maximálního vyměřovacího základu pro důchodové pojištění	49
Obr. č. 8: Časové limity pro určení nároku zaměstnance v nemoci dle právních předpisů k 1. 1. 2016 v ČR	52
Obr. č. 9: Časové limity pro určení nároku zaměstnance v nemoci dle právních předpisů k 1. 1. 2016 v SRN.....	52
Obr. č. 10: Počet zaměstnanců dle jednotlivých profesních skupin	58
Obr. č. 11: Schéma rozhodovacího procesu v rostlinné výrobě	60
Obr. č. 12: Schéma rozhodovacího procesu v živočišné výrobě	63
Obr. č. 13: Vývoj čistého příjmu v závislosti na velikosti hrubého příjmu a počtu dětí	71
Obr. č. 14: Absolutní rozdíly mezi čistým a hrubým příjmem s ohledem na počet dětí	72
Obr. č. 15: Vývoj čistého příjmu v závislosti na velikosti hrubého příjmu a počtu dětí v České republice.....	77
Obr. č. 16: Absolutní rozdíly mezi čistým a hrubým příjmem s ohledem na počet dětí	78
Obr. č. 17: Vývoj čistého příjmu v závislosti na velikosti hrubého příjmu a počtu dětí v Německu (2012 – 2014)	90
Obr. č. 18: Vývoj čistého příjmu v závislosti na velikosti hrubého příjmu a počtu dětí v Německu (2015 – 2016)	91
Obr. č. 19: Absolutní rozdíly mezi čistým a hrubým příjmem s ohledem na počet dětí v Německu (2012 – 2014)	92
Obr. č. 20: Absolutní rozdíly mezi čistým a hrubým příjmem s ohledem na počet dětí v Německu (2015 – 2016)	92
Obr. č. 21: Procentní rozdíly mezi čistým a hrubým příjmem s ohledem na počet dětí v ČR (2012 – 2014)	93
Obr. č. 22: Procentní rozdíly mezi čistým a hrubým příjmem s ohledem na počet dětí v SRN (2012 – 2014).....	94

Obr. č. 23: Procentní rozdíly mezi čistým a hrubým příjmem s ohledem na počet dětí v ČR (2015 – 2016)	96
Obr. č. 24: Procentní rozdíly mezi čistým a hrubým příjmem s ohledem na počet dětí v SRN (2015 – 2016)	97

Seznam použitých zkratek

ČR	Česká republika
SRN	Spolková republika Německo
SZ	Sociální zabezpečení
THP	Technicko-hospodářští pracovníci
ELStAM	Elektronické znaky srážek daně z platu (Die elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale)
ev	Evangelická církev (evangelisch)
rk	Římsko-katolická církev (römisch-katholisch)

Seznam použitých zdrojů

- [1] Abrechnungsschema. *Lohn-Info* [online]. © 2007-2015 [cit. 2016-01-09]. Dostupné z: <http://www.lohn-info.de/abrechnungsschema.html>
- [2] Allgemeine Monats-Lohnsteuer 2015. *Lohnsteuertabelle* [online]. 2015 [cit. 2015-09-09]. Dostupné z: http://lohnsteuertabelle.com.de/Lohnsteuertabelle2015_West_K8.pdf
- [3] Arbeitsrecht. *IHK Berlin* [online]. 2015 [cit. 2015-08-06]. Dostupné z: https://www.ihk-berlin.de/blob/bihk24/produktmarken/Service-und-Beratung/recht_und_steuern/Arbeitsrecht/Minijob_und_Teilzeit/2253302/cf10a44dce893ee5958fe260854a5c5d/Minijobs-data.pdf
- [4] Arbeitszeitgesetz. *Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz* [online]. 2016 [cit. 2016-01-21]. Dostupné z: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/arbzg/gesamt.pdf>
- [5] BĚHOUNKOVÁ, Markéta. *Oceňování zásob vlastní výroby*. Plzeň, 2014. Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni. Fakulta ekonomická.
- [6] Beitragsbemessungsgrenzen. *Www.Investinformer.de* [online]. 2016 [cit. 2016-03-17]. Dostupné z: <http://www.investinformer.de/beitragsbemessungsgrenzen.htm>
- [7] Beitragstabellen. *Techniker Krankenkasse* [online]. 2016 [cit. 2016-03-12]. Dostupné z: <https://www.tk.de/tk/beitraege/zahlen-und-grenzwerte/beitragstabellen/134892>
- [8] BERGER, Gabriel, Anke DODT, Juliane GENGEBACH. aj. *Lexikon Arbeitsrecht 2015*. 15. vyd. München: Hüthig Jehle Rehm, 2015. ISBN 978-3-8073-0839-5.
- [9] BRYCHTA, Ivan, Jiří VYCHOPEŇ, Ivana PILAŘOVÁ a Jiří STROUHAL. *Daň z příjmů 2015*. 12. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-737-9.
- [10] Bundesurlaubsgesetz. *Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz* [online]. 2015 [cit. 2015-10-21]. Dostupné z: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/burlg/gesamt.pdf>
- [11] CONRAD, Claus-Jürgen. *Lohn- und Gehaltsabrechnung 2015*. 17. vyd. Freiburg: Haufe-Lexware, 2015. ISBN 978-3-648-06551-8.

- [12] D'AMBROSOVÁ, Hana, Alena CHLÁDKOVÁ, Petr BUKOVJAN. aj. *Mzdy od A do Z 2015*. 12. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015. ISBN 978-80-7478-718-8.
- [13] Daně. *Bundesagentur für Arbeit* [online]. 2014 [cit. 2015-09-09]. Dostupné z: http://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mta5/~edisp/16019022dstbai449900.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI449903
- [14] Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste. *Statistisches Bundesamt* [online]. Wiesbaden, 2016 [cit. 2016-03-20]. Dostupné z: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteVerdienstunterschiede/Tabellen/Bruttomonatsverdienste.html>
- [15] Einkommensteuergesetz. *Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz* [online]. 2015 [cit. 2015-08-06]. Dostupné z: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/estg/gesamt.pdf>
- [16] Entgeltfortzahlungsgesetz. *Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz* [online]. 2015 [cit. 2015-08-06]. Dostupné z: <https://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/entgfg/gesamt.pdf>
- [17] Firemní auto z pohledu zaměstnance. *IPortal.POHODAcz* [online]. 2013 [cit. 2016-04-06]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/firemni-auto-z-pohledu-zamestnance/>
- [18] Gehaltsprognose 2016. *Karriere.de* [online]. 2015 [cit. 2016-03-20]. Dostupné z: <http://www.karriere.de/karriere/gehalt/fast-drei-prozent-gehaltsplus-in-deutschland-168019/>
- [19] Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen. *Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz* [online]. 2015 [cit. 2015-08-06]. Dostupné z: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/nachwg/gesamt.pdf>
- [20] Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge. *Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz* [online]. 2015 [cit. 2015-08-06]. Dostupné z: <https://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/tzbfsg/gesamt.pdf>
- [21] Gesetzliche Krankenversicherung. *Lohn-Info* [online]. © 2007-2016 [cit. 2016-03-17]. Dostupné z: <http://www.lohn-info.de/krankenversicherung.html>

- [22] Gesetzliche Rentenversicherung. *Lohn-Info* [online]. 2016 [cit. 2016-02-21]. Dostupné z: <http://www.lohn-info.de/rentenversicherung.html>
- [23] Gleitzone. *Die Minijob-Zentrale* [online]. 2015 [cit. 2016-04-07]. Dostupné z: https://www.minijob-zentrale.de/DE/0_Home/01_mj_im_gewerblichen_bereich/22_gleitzone/node.html
- [24] CHLÁDKOVÁ, Alena. Svátek ve vztahu k pracovní době a odměňování. *Mzdová účetní*. 2015, **21**(11), 10-17. ISSN 1211-1430.
- [25] Insolvenzgeldumlage. *Die Minijob-Zentrale* [online]. 2016 [cit. 2016-02-21]. Dostupné z: https://www.minijob-zentrale.de/DE/0_Home/01_mj_im_gewerblichen_bereich/16_insolvenzgeldumlage/node.html
- [26] *Interní informace a materiály společnosti Příkosické zemědělské, a.s.* Mirošov, 2016
- [27] Jak mohou důchodci získat zpětně slevu na dani? *iPortál.POHODAcz* [online]. 2014 [cit. 2015-12-15]. Dostupné z: <http://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/jak-mohou-uchodci-ziskat-slevu-na-dani-za-roky-20/>
- [28] Jaké slevy na dani lze uplatnit za rok 2012 a co se mění pro rok 2013? *Podnikatel.cz* [online]. 2013 [cit. 2015-12-15]. Dostupné z: <http://ohrozeny.podnikatel.cz/clanky/jake-slevy-na-dani-lze-uplatnit-za-rok-2012-a-co-se-meni-pro-rok-2013/>
- [29] JANEČKOVÁ, Eva. Příplatky ke mzdě a jejich překrývání. *Mzdová účetní*. 2015, **21**(6), 17-24. ISSN 1211-1430.
- [30] JENAK, Katharina. *Lehrgang der Lohn- und Gehaltsabrechnung*. 31. vydání. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, 2015. ISBN 978-3-7910-3440-9.
- [31] Kindergeld. *Kindergeld.org* [online]. 2016 [cit. 2016-04-18]. Dostupné z: <http://www.kindergeld.org/>
- [32] Kolik dostanete v roce 2012 při nemoci? *Finance.cz* [online]. 2012 [cit. 2015-09-29]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/332839-kolik-dostanete-v-roce-2012-pri-nemoci/>

- [33] Krankenversicherung. *Deutsche Sozialversicherung* [online]. 2015 [cit. 2015-09-09]. Dostupné z: <http://www.deutsche-sozialversicherung.de/de/krankenversicherung>
- [34] KUČEROVÁ, Dagmar. *Lexikon mzdového účetnictví pro rok 2015*. Dolní Lhota: Dagmar Kučerová, 2015. ISBN 978-80-905712-1-1.
- [35] Kurzfristiger Minijob. *Die Minijob-zentrale* [online]. 2015 [cit. 2015-08-08]. Dostupné z: https://www.minijob-zentrale.de/DE/0_Home/01_mj_im_gewerblichen_bereich/06_kurzfristiger_mj/node.html;jsessionid=6A34505EC865F2544C51562720B91ACB
- [36] Lexikon. *Nettolohn.de* [online]. 2015 [cit. 2015-10-08]. Dostupné z: <https://www.nettolohn.de/lexikon/>
- [37] Lohnfortzahlung. *Lohn-Info* [online]. © 2007-2015 [cit. 2015-09-09]. Dostupné z: http://www.lohn-info.de/lohnfortzahlung.html#lohnfortzahlung_arbeitsverhinderung
- [38] LOŠŤÁK, Milan a Petr PELECH. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2015*. 23. aktualiz. vyd. Olomouc: Anag, 2015. ISBN 978-80-7263-926-7.
- [39] MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2015: Úplná znění platná k 1. 1. 2015*. 24. vydání. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2015. ISBN 978-80-247-5507-6.
- [40] MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2016: Úplná znění platná k 1. 1. 2016*. 25. vydání. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2016. ISBN 978-80-271-0022-4.
- [41] Mindestlohn. *Lohn-Info* [online]. © 2007-2016 [cit. 2016-03-17]. Dostupné z: <http://www.lohn-info.de/mindestlohn.html>
- [42] Minijob. *Die Minijob-Zentrale* [online]. 2015 [cit. 2015-09-09]. Dostupné z: http://www.minijob-zentrale.de/DE/0_Home/01_mj_im_gewerblichen_bereich/04_450_euro_minijob/node.html
- [43] Mzda. *Uctovani.net* [online]. ©2010-2015 [cit. 2015-07-21]. Dostupné z: <http://www.uctovani.net/ucetni-slovník.php?co=Mzda&id=58>

- [44] Nařízení o minimální mzdě. *Portál veřejné správy* [online]. Praha, 2016 [cit. 2016-03-13]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&nr=567~2F2006&rpp=15#seznam>
- [45] Nationale Mindestlöhne in der EU. *Eurostat* [online]. 2015 [cit. 2016-04-15]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/6652361/3-26022015-AP-DE.pdf/964ae10f-2209-49f0-a923-f944bfa99eeb>
- [46] Peníze během nemoci v roce 2014. *Finance.cz* [online]. 2013 [cit. 2015-09-29]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/406422-penize-behem-nemoci-v-roce-2014/>
- [47] Peníze během nemoci v roce 2015. *Finance.cz* [online]. 2014 [cit. 2015-09-29]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/429611-penize-behem-nemoci-v-roce-2015/>
- [48] Pflegeversicherung. *Lohn-Info* [online]. ©2007-2016 [cit. 2016-03-20]. Dostupné z: <http://www.lohn-info.de/pflegeversicherung.html>
- [49] Pflegeversicherung. *Deutsche Sozialversicherung* [online]. 2015 [cit. 2015-09-10]. Dostupné z: <http://www.deutsche-sozialversicherung.de/de/pflegeversicherung>
- [50] Pracovní a tarifní právo. *Bundesagentur für Arbeit* [online]. 2014 [cit. 2015-10-21]. Dostupné z: https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mte4/~edisp/l6019022dstbai449864.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI449867
- [51] Prognóza vybraných makroekonomických ukazatelů. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2016 [cit. 2016-04-06]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/869>
- [52] Průměrné mzdy. *Český statistický úřad* [online]. Praha, 2016 [cit. 2016-02-20]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-4-ctvtleti-2012-xjxhpyztbz>
- [53] Přehled o vývoji částek minimální mzdy. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha, 2015 [cit. 2015-09-21]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/871>
- [54] Přídavek na dítě. *Intergovaný portál MPSV* [online]. 2016 [cit. 2016-04-18]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/prid_na_dite

- [55] Rentenversicherung. *Deutsche Sozialversicherung* [online]. 2015 [cit. 2015-09-10]. Dostupné z: <http://www.deutsche-sozialversicherung.de/de/rentenversicherung/>
- [56] Sachbezügen. *Lohn-Info* [online]. ©2007-2015 [cit. 2015-10-21]. Dostupné z: <http://www.lohn-info.de/sachbezuege.html>
- [57] SCHÖNFELD, Wolfgang a Jürgen PLENKER. *Lexikon für das Lohnbüro 2015: Arbeitslohn, Lohnsteuer und Sozialversicherung von A-Z*. 57. vyd. München: Hüthig Jehle Rehm, 2015. ISBN 978-3-8073-0797-8.
- [58] SCHÖNFELD, Wolfgang a Jürgen PLENKER. *Lexikon für das Lohnbüro 2016: Arbeitslohn, Lohnsteuer und Sozialversicherung von A-Z*. 58. vyd. München: Hüthig Jehle Rehm, 2016. ISBN 978-3-8073-2516-3.
- [59] Slevy na dani a daňová zvýhodnění. *Finance.cz* [online]. 2015 [cit. 2015-09-29]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vypocet-mzdy-a-zalohy-na-dan/slevy-na-dani>
- [60] Sociální pojištění zaměstnanců. *Finance.cz* [online]. 2015 [cit. 2015-12-15]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/odvody-socialniho-a-zdravotniho-pojisteni/zamestanec-socialni-pojisteni/>
- [61] Sociální zabezpečení v roce 2013: Zásadní novinkou je důchodové spoření. *Finance.cz* [online]. 2012 [cit. 2015-12-15]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/375114-socialni-zabezpeceni-v-roce-2013-zasadni-novinkou-je- duchodove-sporeni/>
- [62] Sozialgesetzbuch. *Sozialgesetzbuch* [online]. 2015 [cit. 2015-08-06]. Dostupné z: <http://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/>
- [63] ŠUBRT, Bořivoj aj. *Abeceda mzdové účetní 2015*. 25. aktualiz. vyd. Olomouc: Anag, 2015. ISBN 978-80-7263-922-9.
- [64] ŠUBRT, Bořivoj aj. *Abeceda mzdové účetní 2016*. 26. aktualiz. vyd. Olomouc: Anag, 2016. ISBN 978-80-7263-990-8.
- [65] ŠUBRT, Bořivoj aj. *Abeceda mzdové účetní 2012*. 22. aktualiz. vyd. Olomouc: Anag, 2012. ISBN 978-80-7263-716-4.

[66] ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. Olomouc: Anag, 2014. ISBN 978-80-7263-887-1.

[67] Účetní závěrky společnosti Příkosická zemědělská a.s. *Justice.cz* [online]. ©2012-2015 [cit. 2016-02-20]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=203357>

[68] Úplný výpis z obchodního rejstříku. *Justice.cz* [online]. Praha, ©2012-2015 [cit. 2015-11-10]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-firma.vysledky?subjektId=203357&typ=UPLNY>

[69] Úrazové pojištění. *Bundesagentur für Arbeit* [online]. 2014 [cit. 2015-09-10]. Dostupné z: http://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mta5/~edisp/16019022dstbai449892.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI449895

[70] VYBÍHAL, Václav, a kol.. *Mzdové účetnictví 2015 praktický průvodce*. 18. vydání. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2015. ISBN 978-80-247-5499-4.

[71] Zákon o důchodovém pojištění. *Portál veřejné správy* [online]. Praha, 2015 [cit. 2015-07-13]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&nr=155~2F1995&rpp=100#seznam>

[72] Zákon o nemocenském pojištění. *Portál veřejné správy* [online]. Praha, 2015 [cit. 2015-07-13]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&nr=187~2F2006&rpp=100#seznam>

[73] Zákon o pojistném na sociální zabezpečení. *Portál veřejné správy* [online]. Praha, 2015 [cit. 2015-07-13]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&nr=589~2F1992&rpp=100#seznam>

[74] Zákon o pojistném na zdravotní pojištění. *Portál veřejné správy* [online]. Praha, 2015 [cit. 2015-07-13]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&nr=592~2F1992&rpp=100#seznam>

[75] Zákon o veřejném zdravotním pojištění. *Portál veřejné správy* [online]. Praha, 2015 [cit. 2015-07-13]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&nr=48~2F1997&rpp=100#seznam>

- [76] Zákoník práce. *Portál veřejné správy* [online]. Praha, 2015 [cit. 2015-07-13]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=62694&fulltext=z~C3~A1kon~C3~ADk~20pr~C3~A1ce&rpp=100#local-content>
- [77] Zaměstnanecké výhody a jejich daňový režim 2015.doc. *Vysokoškolský odborový svaz* [online]. 2016 [cit. 2016-04-06]. Dostupné z: <http://vos.cmkos.cz/dokumenty-ke-stazeni>
- [78] Zusatzbeitrag der Krankenkassen: Geordnet nach Krankenkassen-Arten. *Krankenkassen.Deutschland* [online]. Berlin, 2016 [cit. 2016-02-21]. Dostupné z: <https://www.krankenkassen.de/gesetzliche-krankenkassen/krankenkasse-beitrag/kein-zusatzbeitrag/>
- [79] Zuschläge und Zulagen. *Lohn-Info* [online]. © 2007-2015 [cit. 2016-01-09]. Dostupné z: <http://www.lohn-info.de/zuschlag.html>

Seznam příloh

Příloha A: Výňatek z daňových tabulek pro rok 2015

Příloha B: Prémiový list

Příloha C: Výpočet čistého příjmu v eurech z minimální mzdy v roce 2013

Příloha D: Výpočet čistého příjmu v eurech z průměrné mzdy v roce 2013

Příloha E: Výpočet čistého příjmu v eurech z minimální mzdy v roce 2016

Příloha F: Výpočet čistého příjmu v eurech z průměrné mzdy v roce 2016

Příloha A: Výňatek z daňových tabulek pro rok 2015

Allgemeine Monats-Lohnsteuer 2015, tabellarisch von 2.275,00 € bis 2.377,07 €, Kirchensteuer 8%

Kinderfreibetrag			0.0	0.5	1	1.5	2	2.5	3	3.5	4					
fur €	StK	Steuer	SolZ	KiSt	SolZ	KiSt	SolZ	KiSt	SolZ	KiSt	SolZ	KiSt	SolZ	KiSt	SolZ	KiSt
2.275,00	I	271,08	14,90	21,68	10,54	15,33	6,43	9,36	-	3,90	-	-	-	-	-	-
	II	240,91	-	-	8,97	13,06	1,86	7,22	-	2,22	-	-	-	-	-	-
	III	68,83	-	5,50	-	1,49	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	IV	271,08	14,90	21,68	12,69	18,46	10,54	15,33	8,45	12,30	6,43	9,36	0,08	6,51	-	3,90
	V	519,00	28,54	41,52	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	VI	552,33	30,37	44,18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.289,58	I	274,58	15,10	21,96	10,72	15,60	6,60	9,60	-	4,11	-	0,02	-	-	-	-
	II	244,33	-	-	9,15	13,32	2,46	7,46	-	2,40	-	-	-	-	-	-
	III	71,33	-	5,70	-	1,65	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	IV	274,58	15,10	21,96	12,87	18,73	10,72	15,60	8,63	12,55	6,60	9,60	0,68	6,75	-	4,11
	V	523,83	28,81	41,90	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,87
	VI	557,16	30,64	44,57	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,02
2.304,17	I	278,08	15,29	22,24	10,90	15,86	6,77	9,85	-	4,32	-	0,16	-	-	-	-
	II	247,75	-	-	9,33	13,57	3,06	7,70	-	2,58	-	-	-	-	-	-
	III	74,00	-	5,92	-	1,82	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	IV	278,08	15,29	22,24	13,06	19,00	10,90	15,86	8,80	12,81	6,77	9,85	1,26	6,98	-	4,32
	V	528,50	29,06	42,28	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,04
	VI	562,33	30,92	44,98	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,16
2.318,75	I	281,58	15,48	22,52	11,08	16,12	6,94	10,10	-	4,53	-	0,31	-	-	-	-
	II	251,16	-	-	9,51	13,83	3,66	7,94	-	2,77	-	-	-	-	-	-
	III	76,66	-	6,13	-	2,01	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	IV	281,58	15,48	22,52	13,25	19,28	11,08	16,12	8,98	13,06	6,94	10,10	1,86	7,22	-	4,53
	V	533,33	29,33	42,66	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,22
	VI	567,16	31,19	45,37	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,31
2.333,33	I	285,08	15,67	22,80	11,27	16,39	7,11	10,35	-	4,74	-	0,46	-	-	-	-
	II	254,58	-	-	9,68	14,09	4,28	8,19	-	2,96	-	-	-	-	-	-
	III	79,33	-	6,34	-	2,18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	IV	285,08	15,67	22,80	13,44	19,55	11,27	16,39	9,16	13,32	7,11	10,35	2,48	7,47	-	4,74
	V	538,16	29,59	43,05	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,40
	VI	572,00	31,46	45,76	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,46
2.347,92	I	288,58	15,87	23,08	11,45	16,66	7,28	10,60	-	4,96	-	0,61	-	-	-	-
	II	258,00	-	-	9,86	14,35	4,88	8,43	-	3,15	-	-	-	-	-	-
	III	82,00	-	6,56	-	2,36	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	IV	288,58	15,87	23,08	13,63	19,82	11,45	16,66	9,33	13,58	7,28	10,60	3,08	7,71	-	4,96
	V	543,00	29,86	43,44	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,58
	VI	577,00	31,73	46,16	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,61
2.362,50	I	292,08	16,06	23,36	11,63	16,92	7,46	10,85	-	5,18	-	0,76	-	-	-	-
	II	261,50	-	-	10,04	14,61	5,50	8,68	-	3,34	-	-	-	-	-	-
	III	84,83	-	6,78	-	2,54	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	IV	292,08	16,06	23,36	13,81	20,10	11,63	16,92	9,51	13,84	7,46	10,85	3,68	7,95	-	5,18
	V	548,00	30,14	43,84	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,77
	VI	582,00	32,01	46,56	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,76

Zdroj: [2]

Příloha B: Prémiový list

Příkosická zemědělská a.s. se sídlem v Mirošově

P r é m i o v ý l i s t

Jméno:

Funkce: zootechnik

Pro rok 2015 Vám byly stanoveny tyto prémiové ukazatele:

A) Roční – ve výši 30 % zákl. ročního platu

Ukazatele:

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------------|------|
| 1. Dodržování % vyřazování krav do 28 % | 6 % |
| 2. Splnění plánu výroby hovězího masa v a.s. 750 t | 6 % |
| 3. Tržnost mléka na řízeném provozu min. 96,5 % v roce 2015 | 6 % |
| 4. Čistá natalita (odchov telat od 100 krav) za rok 2015 105 ks/100 ks krav | 12 % |

B) Motivační prémie – měsíčně 2000.- Kč

Tato prémie bude vyplácena každý měsíc v průběhu roku 2016, pokud v r. 2015 budou dodrženy výrobní náklady na 1 lt mléka do 8,35 Kč na řízeném provozu. Výše nákladů bude zohledněna o odpisy staveb – odpisy Ø Raková a Mirošov.

C) Měsíční – dle odpracovaných směn

Ukazatele:

- | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| 1. Celkové ztráty telat na řízeném kravíně do 6 % | + 7000/2 |
| 2. Splnění plánu dodávky mléka v měsíci | + 3000/2 |
| 3. Březost po I. inseminaci min. 45 % | + 2000/2 |
| 4. Dodržování pořádku na řízených provozech ŽV | + 2000/2 |
| - plnění podmínek CROSS COMPLIANCE - životní prostředí, krmné dávky, rohy, žlaby, hnojiště, jímky, okolí stájí, využití operačního systému pro řízení stáda a vyhodnocování KD dle „válečku“ krm. vozu - při zjištění závady nebude prémie vyplácena | |

Termín výplaty ročních premií:

VL prosinec 2015 – zálohově dle stavu vyhodnocených ukazatelů

v průběhu roku 2016 – dle konečného stavu vyhodnocených ukazatelů,
podle finančních možností a.s. a na základě rozhodnutí ředitele a.s.

V případě splnění daných prémiových ukazatelů může být v roce 2015 výše průměrného měsíčního platu 26.500,- Kč, a to bez příplatků za služby a motivačních premií.

V Mirošově, dne 9. 1. 2015

ing. Vágner Ladislav
ředitel a.s.

Převzal:

Příloha C: Výpočet čistého příjmu v eurech z minimální mzdy v roce 2013

Hrubá mzda		Minimální mzda 2013 (Brémy)			
		1 473 €			
Počet dětí		0	1	2	3
Zdravotní pojištění - zaměstnanec	8,2 %	120,79	120,79	120,79	120,79
Důchodové pojištění - zaměstnanec	9,45 %	139,20	139,20	139,20	139,20
Pojištění proti nezaměstnanosti - zaměstnanec	1,5 %	22,10	22,10	22,10	22,10
Pojištění dlouhodobé péče - zaměstnanec	1,025 %	18,78	15,10	15,10	15,10
Daň z příjmu		92,50	92,50	92,50	92,50
Solidární přírážka		2,30	0,00	0,00	0,00
Církevní daň		8,33	2,69	0,00	0,00
Čistý příjem		1 069,01	1 080,63	1 083,32	1 083,32
Zdravotní pojištění - zaměstnavatel	7,3 %	107,53	107,53	107,53	107,53
Důchodové pojištění - zaměstnavatel	9,45 %	139,20	139,20	139,20	139,20
Pojištění proti nezaměstnanosti - zaměstnavatel	1,5 %	22,10	22,10	22,10	22,10
Pojištění dlouhodobé péče - zaměstnavatel	1,025 %	15,10	15,10	15,10	15,10
Pojištění v souvislosti s náklady na mateřskou (Umlage 2)	0,33 %	4,86	4,86	4,86	4,86
Pojištění proti insolvenční	0,15 %	2,21	2,21	2,21	2,21

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Příloha D: Výpočet čistého příjmu v eurech z průměrné mzdy v roce 2013

Hrubá mzda		Průměrná mzda 2013			
		3 449 €			
Počet dětí		0	1	2	3
Zdravotní pojištění - zaměstnanec	8,2 %	282,82	282,82	282,82	282,82
Důchodové pojištění - zaměstnanec	9,45 %	325,93	325,93	325,93	325,93
Pojištění proti nezaměstnanosti - zaměstnanec	1,50%	51,74	51,74	51,74	51,74
Pojištění dlouhodobé péče - zaměstnanec	1,025%	43,97	35,35	35,35	35,35
Daň z příjmu		589,41	589,41	589,41	589,41
Solidární přírážka		32,41	27,30	22,28	17,52
Církevní daň		53,05	44,68	36,46	28,68
Čistý příjem		2 069,67	2 091,77	2 105,01	2 117,55
Zdravotní pojištění - zaměstnavatel	7,3 %	251,78	251,78	251,78	251,78
Důchodové pojištění - zaměstnavatel	9,45 %	325,93	325,93	325,93	325,93
Pojištění proti nezaměstnanosti - zaměstnavatel	1,5 %	51,74	51,74	51,74	51,74
Pojištění dlouhodobé péče - zaměstnavatel	1,025%	35,35	35,35	35,35	35,35
Pojištění v souvislosti s náklady na mateřskou (Umlage 2)	0,33 %	11,38	11,38	11,38	11,38
Pojištění proti insolvenční	0,15 %	5,17	5,17	5,17	5,17

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Příloha E: Výpočet čistého příjmu v eurech z minimální mzdy v roce 2016

Hrubá mzda		Minimální mzda 2016 (celá SRN)			
		1 473 €			
Počet dětí		0	1	2	3
Zdravotní pojištění (vč. individuál. příspěvku) - zaměstnanec	8,3 %	122,26	122,26	122,26	122,26
Důchodové pojištění - zaměstnanec	9,35 %	137,73	137,73	137,73	137,73
Pojištění proti nezaměstnanosti - zaměstnanec	1,5 %	22,10	22,10	22,10	22,10
Pojištění dlouhodobé péče - zaměstnanec	1,175 %	20,99	17,31	17,31	17,31
Daň z příjmu		79,58	79,58	79,58	79,58
Solidární přírážka		0,00	0,00	0,00	0,00
Církevní daň		7,16	1,62	0,00	0,00
Čistý příjem		1 083,19	1 092,41	1 094,03	1 094,03
Zdravotní pojištění - zaměstnavatel	7,3 %	107,53	107,53	107,53	107,53
Důchodové pojištění - zaměstnavatel	9,35 %	137,73	137,73	137,73	137,73
Pojištění proti nezaměstnanosti - zaměstnavatel	1,5 %	22,10	22,10	22,10	22,10
Pojištění dlouhodobé péče - zaměstnavatel	1,175 %	17,31	17,31	17,31	17,31
Pojištění v souvislosti s náklady na mateřskou (Umlage 2)	0,49 %	7,22	7,22	7,22	7,22
Pojištění proti insolvenci	0,12 %	1,77	1,77	1,77	1,77

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Příloha F: Výpočet čistého příjmu v eurech z průměrné mzdy v roce 2016

Hrubá mzda		Průměrná mzda 2016			
		3 717 €			
Počet dětí		0	1	2	3
Zdravotní pojištění (vč. individuál. Příspěvků) - zaměstnanec	8,3 %	308,51	308,51	308,51	308,51
Důchodové pojištění - zaměstnanec	9,35 %	347,54	347,54	347,54	347,54
Pojištění proti nezaměstnanosti - zaměstnanec	1,5 %	55,76	55,76	55,76	55,76
Pojištění dlouhodobé péče - zaměstnanec	1,175%	52,97	43,67	43,67	43,67
Daň z příjmu		642,08	642,08	642,08	642,08
Solidární přírážka		35,13	29,73	24,42	19,39
Církevní daň		57,49	48,65	39,97	31,73
Čistý příjem		2 217,53	2 241,06	2 255,05	2 268,32
Zdravotní pojištění - zaměstnavatel	7,3 %	271,34	271,34	271,34	271,34
Důchodové pojištění -zaměstnavatel	9,35 %	347,54	347,54	347,54	347,54
Pojištění proti nezaměstnanosti - zaměstnavatel	1,5 %	55,76	55,76	55,76	55,76
Pojištění dlouhodobé péče - zaměstnavatel	1,175%	43,67	43,67	43,67	43,67
Pojištění v souvislosti s náklady na mateřskou (Umlage 2)	0,49 %	18,21	18,21	18,21	18,21
Pojištění proti insolvenci	0,12 %	4,46	4,46	4,46	4,46

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Průměrný příjem byl stanoven na základě prognózy očekávaného růstu o 2,9 %. [18]

Abstrakt

BĚHOUNKOVÁ Markéta. Komparace mzdového účetnictví ČR a Německa. Diplomová práce. Plzeň: Fakulta ekonomická ZČU v Plzni, 113 s., 2016

Klíčová slova: mzdový systém, mzda, daň z příjmů, počet vyživovaných dětí

Diplomová práce se zabývá komparací mzdového účetnictví v České republice a v Německu. Teoretická část je zaměřena na charakteristiku mzdového systému jednotlivých zemích, respektive na stanovení hrubé mzdy, příslušných odvodů a výpočet čistého příjmu. Je rovněž provedena analýza vývoje obou mzdových systémů, které jsou následně porovnávány.

V praktické části práce je pak analyzován systém odměňování konkrétního českého podniku. Součástí jsou též výpočty čisté mzdy českého a německého pracovníka s ohledem na počet vyživovaných dětí, které jsou dále předmětem srovnání. Závěr je zaměřen na zhodnocení obou systémů.

Abstract

BĚHOUNKOVÁ Markéta. Comparison of wages accounting of the Czech Republic and Germany. Diploma work. Plzeň: Faculty of Economics, University of West Bohemia in Plzeň, 113 p., 2016

Key words: payroll system, wages, income tax, number of dependent children

This diploma work deals with comparison of wages accounting in the Czech Republic and Germany. The theoretical part focuses on the characteristics of the payroll system of each country, or more precisely on the determination of gross pay, deductions and calculation of net income. It also includes an analysis of development of both payroll systems, which are subsequently compared.

The practical part analyses the system of remuneration of a particular Czech firm. It also includes a net pay calculation of a Czech and a German worker regarding the number of dependent children, which is the subject of comparison. Final part is focused on assessment of both systems.